Fuerzas de trabajo

Los movimientos obreros y la globalización desde 1870

Beverly J. Silver



Diseño de cubierta
Sergio Ramírez

Título original
Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870

Traducción de
Juan Mari Madariaga



Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos
Madrid - España
Tel.: 918 061 996
Fax: 918 044 028
www.akal.com
ISBN-10: 84-460-2146-3
ISBN-13: 978-84-460-2146-9
Depósito legal: M-2.446-2005
Impreso en Lavel, S. A.
Humanes (Madrid)

Índice general

Índice de figuras y cuadros 9
Prefacio y agradecimientos 11

Capítulo 1. Introducción 15

I. Crisis de los movimientos obreros y de los estudios laborales 15
II. Debates sobre el presente y futuro de los trabajadores y de los movimientos obreros 17
III. La conflictividad obrera desde una perspectiva histórico-mundial: marco conceptual y teórico 26
IV. Estrategias de investigación 38
V. Trabajadores del mundo en el siglo XX: un esquema del libro 51

Capítulo 2. Los movimientos obreros y la movilidad del capital 55

I. Pautas históricas de comportamiento de la militancia obrera en la industria automovilística 57
II. De Flint a Ulsan: pautas de comportamiento recurrentes de las principales oleadas de huelgas registradas en la industria del automóvil 61
III. ¿Una solución tecnológica posfordista? 81
IV. Trazado de fronteras y contradicciones de la producción ajustada-y-dual 84

Capítulo 3. Los movimientos obreros y los ciclos de productos 91

I. El ciclo del producto automóvil.. 93

II. El ciclo del producto del complejo textil desde una perspectiva comparada.. 97

III. Ciclos, soluciones y conflictividad laboral en el sector del transporte.... 114

IV. ¿Una nueva solución articulada mediante el lanzamiento de nuevos productos?.. 120

V. Conclusión.. 140

Capítulo 4. Los movimientos obreros y la política mundial 143

I. Guerras mundiales y conflictividad laboral 144

II. La globalización de finales del siglo XIX y el ascenso del movimiento obrero moderno 150

III. El círculo vicioso del conflicto interno e internacional 157

IV. Conflictividad laboral, guerra mundial y liberación nacional en el mundo colonial 164

V. Hegemonía estadounidense, consumo de masas y pactos sociales desarrollistas 168

VI. De la crisis de la hegemonía estadounidense a la crisis del movimiento obrero mundial 180

Capítulo 5. La dinámica actual desde una perspectiva histórico-mundial 189

I. ¿Una carrera hacia el abismo? 189

II. ¿El final de la brecha Norte-Sur? 190

III. ¿Debilitamiento del poder estructural de los trabajadores? 191

IV. ¿Cómo evolucionará la relación entre la guerra y los derechos de los trabajadores? 194

V. ¿Un nuevo internacionalismo obrero?.. 198

Apéndice A. La base de datos del World Labor Group: conceptualización, mediciones y procedimiento de recogida de datos.. 203

Apéndice B. Instrucciones para el registro de datos a partir de los índices de los periódicos 221

Apéndice C. Clasificación de los países.. 227

Bibliografía 229

Índice de figuras y cuadros

FIGURAS

Figura 2.1. Distribución geográfica de las menciones de conflictividad laboral en la industria automovilística, 1930-1996, p. 58
Figura 3.1. El ciclo vital de la producción automovilística y las correspondientes oleadas de conflictividad laboral, p. 94
Figura 3.2. El ciclo vital de la producción textil y las correspondientes oleadas de conflictividad laboral, p. 100
Figura 3.3. Conflictividad laboral por sectores, 1870-1996, p. 114
Figura 3.4. Conflictividad laboral en los distintos subsectores del transporte, 1870-1996, p. 115
Figura 4.1. Conflictividad laboral mundial, 1870-1996, p. 145
Figura 4.2. Conflictividad laboral, países metropolitanos, 1870-1996, p. 146
Figura 4.3. Conflictividad laboral, países coloniales y semicoloniales, 1870-1996, p. 147

CUADROS

Cuadro 2.1. Máximos de conflictividad laboral en la industria automovilística mundial, 1930-1996, p. 59
Cuadro 3.1. Máximos de conflictividad laboral en las industrias textil y del automóvil, 1870-1996, p. 99
Cuadro 3.2. Máximos de conflictividad laboral en el sector de la enseñanza, 1870-1996, p. 133
Cuadro 4.1. Conflictividad laboral durante el siglo XX, a escala mundial (estadística descriptiva), p. 149

Prefacio y agradecimientos

Los orígenes de este libro se remontan a una comunicación presentada hace casi veinte años, junto con Giovanni Arrighi, en la séptima conferencia sobre la Economía Política del Sistema-Mundo, organizada por Charles Bergquist en la Universidad Duke. Aquel artículo, titulado «Movimiento obrero y movilidad del capital: Estados Unidos y Europa occidental desde una perspectiva histórico-mundial», fue un primer intento de entender cómo están vinculados entre sí los resultados obtenidos por diferentes movimientos obreros nacionales por mor de los procesos de la economía-mundo capitalista, especialmente por la reubicación transnacional del capital. Con el paso de los años aquella primera semilla germinó, se fue entrecruzando con otras y dio lugar al presente libro. Los continuos intercambios con Giovanni Arrighi durante todo este tiempo han dejado una marca indeleble en el producto final, por lo que comienzo reconociendo mi deuda intelectual con él.

Otra deuda es la que tengo con los miembros del World Labor Research Group, un grupo de profesores y estudiantes de doctorado que se reunían regularmente en el Fernand Braudel Center de la Universidad de Binghamton en la década de los ochenta. Aparte de mí misma, los miembros de ese grupo de investigación eran Giovanni Arrighi, Mark Beittel, John Casparis, Jamie Faricellia Dangler, Melvyn Dubofsky, Roberto Patricio Korzeniewicz, Donald Quataert y Mark Selden. En el transcurso de las discusiones en ese grupo quedó claro que el estudio de los movimientos obreros desde una perspectiva global e histórica requería nuevos tipos de datos, no disponibles en las compilaciones existentes. En 1986 el grupo emprendió una recopilación masiva de datos, iniciando así la base de datos del World Labor Group (WLG), sobre la que descansa este libro.

Pronto quedó claro también que la creación de esta base de datos exigiría un enorme esfuerzo y que se corría el riesgo de que no se completara jamás. A fin de dedicar más tiempo al proyecto, abandoné la tesis sobre la que había estado trabajando e inicié

otra vinculada a la creación y análisis de la base de datos del WLG. En este contexto Terence K. Hopkins (1928-1997), presidente del tribunal de mi tesis, dejó una profunda impronta en lo que acabaría convirtiéndose en este libro. También deseo agradecer a Immanuel Wallerstein, otro miembro de aquel tribunal, sus consejos y apoyo durante la realización del proyecto.

Poco después de mi llegada a la Universidad Johns Hopkins organicé un pequeño grupo de investigación con tres estudiantes de doctorado, Bruce Podobnik, Mahua Sarkar y Nettie Legters. Nos reunimos regularmente durante 1993 y al final de aquel año presentamos los resultados de los trabajos en el encuentro anual de la Social Science History Association. Me convencí de que una de las formas más fructíferas de llevar adelante el proyecto sería mediante un análisis comparativo de las industrias globales. Al hilo de las discusiones e investigaciones de aquel grupo, di mis primeros pasos hacia las formulaciones comparativas, que se convirtieron, finalmente, en el capítulo 3.

Esta investigación comparativa de la industria global fue apoyada en parte por una beca del programa de sociología de la National Science Foundation en 1993, que, junto con una beca en 1989 de la World Society Foundation (Zurich), supusieron un importante apoyo material y moral en momentos cruciales del proyecto.

Durante los últimos diez años pasados en la Universidad Johns Hopkins, numerosos estudiantes de licenciatura y doctorado han trabajado conmigo en diversos aspectos del proyecto, como la puesta al día y ampliación de la base de datos del WLG. A todos ellos quiero dar las gracias, junto con mis excusas por no dar aquí el nombre de cada uno.

Durante la década de los noventa emprendí otro importante proyecto de investigación, que constituía un desvío significativo del camino que llevaba a una rápida conclusión de este libro, pero también una oportunidad para pensar con mayor profundidad sobre las relaciones entre la conflictividad social y la dinámica de la política mundial. Ese proyecto surgió originalmente en un Grupo de Trabajo e Investigación del Fernand Braudel Center sobre la comparación entre distintas hegemonías mundiales, y culminó con el libro *Caos y orden en el sistema-mundo moderno* (Minnesota, 1999; Cuestiones de antagonismo 9, Madrid, Akal, 2001). Creo que ese desvío ha reforzado el análisis de la relación entre movimiento obrero, guerra y política mundial construida en el presente libro.

Agradezco aquí los detallados comentarios y sugerencias, y el apoyo que he recibido de numerosas personas que leyeron el manuscrito durante la primavera y verano de 2001: Giovanni Arrighi, John Markoff, Ravi Palat, Leo Panitch, Saskia Sassen, Alvin So, Sidney Tarrow y Po-Keung Hui. También agradezco los útiles comentarios de los estudiantes de doctorado del seminario sobre Sociología Comparativa e Histórico-Mundial celebrado en la universidad Johns Hopkins durante la primavera de 2001. Gracias a esa retroalimentación, pude clarificar y desarrollar (y creo que mejorar significativamente) las argumentaciones presentadas en diversos puntos del libro. También deseo expresar mi agradecimiento a David Harvey, que fue quien sugirió el título del libro.

El intervalo temporal cubierto por el libro va desde finales del siglo XIX hasta el presente. Cualquier autor que escribe un libro sobre el presente siente una fuerte tentación de incluir hasta los últimos titulares. El primer borrador completo del manuscrito quedó acabado en marzo de 2001, esto es, antes del 11 de septiembre. El libro entró en prensa en la primavera de 2002, antes de la importante oleada de conflictividad laboral en los puertos de la costa oeste de Estados Unidos durante el otoño de 2002. Después del 11 de septiembre de 2001 añadí un párrafo al capítulo 1 y una nota a pie de página en el capítulo 5; y, aunque me gustaría escribir más sobre las relaciones entre la dinámica de la conflictividad laboral y la «guerra contra el terrorismo» en otro contexto, el 11 de Septiembre y sus consecuencias han servido para subrayar uno de los argumentos centrales del libro: que las trayectorias de los movimientos obreros están profundamente insertas en la dinámica de la guerra y la política mundial. Del mismo modo, aunque merecería la pena emplear cierta energía en un análisis del reciente conflicto en los muelles portuarios, este acontecimiento ha servido, en cualquier caso, para subrayar otro argumento central del libro, esto es, que los trabajadores del transporte han ocupado y siguen ocupando una posición estratégica en la economía capitalista mundial y en el movimiento obrero mundial. Sin duda, antes de que este libro sea distribuido, nuevos titulares aportarán nuevas tentaciones para desarrollar más los argumentos del libro, pero creo que también aportarán nuevas confirmaciones de la utilidad del marco conceptual presentado aquí para entender el presente y el futuro de los movimientos obreros.

Este libro está dedicado a mis padres –Robert y Rose Silver–, quienes siempre creyeron que acabaría saliendo bien.

I Introducción

1. CRISIS DE LOS MOVIMIENTOS OBREROS Y DE LOS ESTUDIOS LABORALES

Durante las dos últimas décadas del siglo XX ha habido un consenso casi absoluto entre los sociólogos en que los movimientos obreros se hallaban inmersos en una crisis profunda y general. La disminución de la actividad huelguística y otras expresiones manifiestas de militancia obrera (Screpanti, 1987; Shalev, 1992), la caída de las tasas de afiliación sindical (Western, 1995; Griffin, McCammon y Botsko, 1990) y la disminución de los salarios reales y la creciente inseguridad en el empleo (Bluestone y Harrison, 1982; Uchitelle y Kleinfeld, 1996) son tendencias bien documentadas. La mayor parte de la literatura empírica se refería a los países ricos (especialmente Norteamérica y Europa occidental), pero muchos veían esa crisis a escala mundial, afectando adversamente a los trabajadores y a los movimientos obreros en todo el planeta.

Esa sensación de que los movimientos obreros afrontaban una crisis profunda y general contribuyó a su vez a una crisis en el campo, antes vigoroso, de los estudios laborales. Como señalaba William Sewell (1993, p. 15): «Dado que parece cada vez menos probable que la clase obrera organizada asuma el papel liberador que le asignaban tanto los discursos revolucionarios como los reformistas, el estudio de la historia de la clase obrera ha perdido parte de su apremio» (véase también Berlanstein, 1993, p. 5).

Para muchos, esta doble crisis de los estudios laborales y de los movimientos obreros es a largo plazo y estructural, y está íntimamente ligada a las gigantescas transformaciones que han caracterizado las últimas décadas del siglo XX bajo el apelativo genérico de «globalización». Para algunos, la crisis no sólo es profunda, sino terminal. Aristide Zollberg, por ejemplo, argumenta que las transformaciones de finales del siglo XX han provocado la práctica desaparición de «la formación social específica que denominábamos

"clase obrera"». En la «sociedad postindustrial, los trabajadores a cuyas luchas debemos los "derechos laborales" están desapareciendo rápidamente y hoy en día constituyen una especie residual en peligro» ([1995], p. 28). De forma parecida, Manuel Castells argumenta que el inicio de la «era de la información» ha transformado la soberanía estatal y la experiencia del trabajo de un modo que socava la capacidad del movimiento obrero para actuar como «fuente de cohesión social y en representación de los trabajadores». También ha socavado cualquier posibilidad de que los trabajadores se puedan convertir en «sujetos» de una emancipación futura o en depositarios de un nuevo «proyecto identitario» destinado a reconstruir las instituciones sociales y la sociedad civil. Los movimientos identitarios no basados en la clase son para Castells los únicos «sujetos potenciales en la era de la información» ([1997], pp. 354 y 360).

Sin embargo, desde finales de la década de los noventa un número creciente de observadores detectaban un nuevo repunte del movimiento obrero, sobre todo en la creciente reacción popular contra los trastornos provocados por la globalización actual. Entre los acontecimientos que marcaban esa reacción estaba la masiva huelga general en Francia contra la austeridad en 1995, que *Le Monde* llamó, desde una óptica eurocéntrica, «la primera rebelión contra la globalización»[1] (citado en Krishnan [1996], p. 4). Con ocasión de la Asamblea de la Organización Mundial del Comercio en Seattle, en noviembre de 1999, la fuerza de esa reacción bastó para impedir el inicio de otra ronda de liberalización del comercio y ocupó los titulares de los periódicos en todo el mundo. Los comentaristas empezaron a sugerir que las manifestaciones de Seattle, junto con la nueva actitud activista (organizadora) de la AFL-CIO (Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales), indicaban que en Estados Unidos un movimiento obrero revitalizado estaba «renaciendo de las cenizas» del antiguo (Woods *et al.* [1998]; con mayor extensión, Panitch [2000]). Inspirados por ese nuevo activismo, los sociólogos de Estados Unidos, que era donde se había escrito con mayor insistencia el obituario del movimiento obrero y de los estudios laborales, mostraron un nuevo interés por el movimiento obrero. Se fundaron nuevas revistas que trataban de analizarlo desde el punto de vista académico (por ejemplo, *Working USA*), se organizaron grandes conferencias académicas sobre el nuevo movimiento obrero y, en el año 2000, se creó una nueva sección, dedicada a él, en la American Sociological Association.

Para algunos, ese nuevo activismo (aunque todavía disperso y débil) suponía potencialmente la primera sacudida de un inminente terremoto de insurgencia laboral masiva. Otros, en cambio, pensaban que probablemente permanecería demasiado débil y

[1] De hecho, para aquellos cuyo campo de visión se extendía más allá de los países ricos del Norte, ya en la década de los ochenta se podía observar en los países subdesarrollados una «oleada internacional sin precedentes de protestas de masas» contra la política de austeridad impuesta por el Fondo Monetario Internacional (FMI) (Walton y Ragin [1990], pp. 876-877 y 888).

disperso como para afectar a las fuerzas desorganizadoras, mucho más poderosas, de la globalización.

¿Cuál de esas expectativas divergentes sobre el futuro del movimiento obrero es más plausible? Este libro parte de la premisa de que, para responder adecuadamente a esa pregunta, hay que insertar los estudios laborales en un marco histórico y geográfico de análisis más amplio que el habitual. Las evaluaciones sobre el futuro de los movimientos obreros se basan –explícita o implícitamente– sobre un juicio acerca de las novedades históricas del mundo contemporáneo. Quienes ven una crisis terminal en los movimientos obreros suelen entender la época actual como *fundamentalmente nueva y sin precedentes*, y creen que los procesos económicos globales han reconfigurado totalmente a la clase obrera y el terreno sobre el que deben operar los movimientos obreros. Por el contrario, quienes esperan el resurgimiento de movimientos obreros significativos suelen aludir a la dinámica cíclica del capitalismo histórico, que supone una continua recreación de contradicciones y conflictos entre trabajo y capital. Así pues, las previsiones sobre el futuro de los movimientos obreros deben basarse en una comparación entre la dinámica actual y periodos análogos en el pasado, ya que sólo mediante esa comparación podemos distinguir los fenómenos históricamente recurrentes de los verdaderamente nuevos y sin precedentes.

En las secciones III y IV de este capítulo expondremos las cuestiones teóricas, conceptuales y metodológicas planteadas por el estudio de la conflictividad laboral como fenómeno histórico mundial; pero antes repasaremos, en la siguiente sección, algunos de los debates actuales sobre el presente y futuro de los movimientos obreros que motivan nuestro estudio del pasado. El primero de ellos se refiere a la cuestión de si los procesos de globalización actuales han conducido a un debilitamiento estructural, claro y sin precedentes, de los trabajadores y de los movimientos obreros a escala mundial, generando una «carrera hacia el abismo» en los salarios y condiciones de trabajo. El segundo debate se refiere a la cuestión de si la globalización está creando condiciones objetivas favorables al surgimiento de un fuerte internacionalismo obrero.

II. DEBATES SOBRE EL PRESENTE Y FUTURO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS MOVIMIENTOS OBREROS

¿Una «carrera hacia el abismo»?

Una explicación habitual de la crisis de los movimientos obreros es que la hipermovilidad del capital productivo a finales del siglo XX ha creado un mercado laboral unificado en el que todos los trabajadores del mundo se ven obligados a competir. Como dice Jay Mazur ([2000], p. 89), al trasladar la producción (o amenazar con hacerlo) «al otro extre-

mo del mundo», las corporaciones multinacionales han hecho pesar la presión competitiva de una «masa enorme de trabajadores desorganizados» sobre «el movimiento obrero internacional». Como consecuencia, el poder de negociación de los trabajadores se ha debilitado y se ha iniciado a escala mundial una «carrera hacia el abismo» en los salarios y en las condiciones de trabajo (véanse también Bronfrenbrenner [1996]; Brecher [1994/1995]; Chossudovsky [1997]; Godfrey [1986], p. 29; Fröbel, Heinrich y Kreye [1980]; Ross y Tratche [1990]; Western [1995]).

Para otros, el efecto más importante de la hipermovilidad del capital sobre los movimientos obreros no es tanto su impacto directo sobre los trabajadores, sino su impacto indirecto. De acuerdo con esa opinión, la hipermovilidad del capital ha debilitado de facto la soberanía estatal y, en la medida en que los Estados resultan incapaces de controlar eficazmente los flujos de capital, también declina su capacidad para proteger el nivel de vida de sus ciudadanos y otros derechos laborales, incluidos el Estado del bienestar y una democracia consistente (Tilly [1995]; Castells [1997], pp. 252-254 y 354-355). Los Estados que insisten en mantener caros bloques sociales con sus ciudadanos, incluida su clase obrera, corren el riesgo de verse abandonados en masa por los inversores que recorren el mundo en busca de los mayores beneficios posibles. Desde esa perspectiva, el aspecto con más consecuencias de la «carrera hacia el abismo» adopta la forma de una presión sobre los Estados para que renuncien a las modalidades de bienestar social, y a otros frenos interpuestos, ante la maximización de los beneficios dentro de sus fronteras. El tambaleante comienzo de la nueva moneda europea (el euro) sería un ejemplo de ese proceso, en el que los países europeos se han visto «castigados» por no desmantelar los planes de protección social a un ritmo suficientemente rápido para acomodarse a la hipermovilidad del capital.

Las presiones que los trabajadores se pueden ver obligados a soportar son aún más fuertes en el Sur, donde existen medios de coacción más directos, en particular la refinanciación de la deuda. La paradoja de la oleada de democratización global a finales del siglo XX, como señala John Markoff, es que, aunque ha llevado la democracia formal a más países que nunca, ha convertido también de facto el valor actual del sufragio universal –que fue históricamente una reivindicación clave de los diversos movimientos obreros– en algo más cuestionable que nunca. Los Estados formalmente democráticos se ven obligados a tomar decisiones clave de política económica y social «pretendiendo complacer tanto al Fondo Monetario Internacional y al capital multinacional, como al electorado» ([1996], pp. 132-135).

Otra importante explicación de la crisis del movimiento obrero insiste en las recientes modificaciones en la organización del proceso de producción y trabajo, más que en el impacto de la movilidad del capital. Son muchos los que piensan que esas transformaciones (o «innovaciones en el proceso de producción») han socavado la base tradicional y el poder de negociación de los trabajadores. Por ejemplo, Craig Jenkins y Kevin

Leicht ([1997], pp. 378-379) argumentan que mientras que el «sistema fordista tradicional de producción en masa estandarizada proporcionaba un suelo fértil para el desarrollo del movimiento obrero [...] el desarrollo de un sistema posfordista [...] ha transformado ese contexto organizativo». Además, las presiones competitivas globales han obligado a los patronos de todo el mundo a seguir su ejemplo, poniendo en práctica el nuevo sistema de «producción flexible», si no quieren perecer en la lucha competitiva. Como consecuencia de esas transformaciones, una clase obrera anteriormente estable se ha visto sustituida por «redes de relaciones efímeras y endebles con empresas de subcontratación y agencias de trabajo temporal». El resultado es una clase obrera estructuralmente descompuesta y desorganizada, más inclinada a una «política de resentimiento» que a «los sindicatos tradicionales de la clase obrera y la política de izquierdas» (véase también Hyman [1992]).

Aunque la tesis de la carrera-hacia-el-abismo y sus variantes están muy difundidas en la literatura, deberíamos ser prudentes con la conclusión de que las fuerzas económicas mundiales están produciendo una tendencia declinante general de las condiciones de trabajo y de los movimientos obreros a escala mundial. Existen interpretaciones alternativas de cada una de las dinámicas puestas de relieve en la tesis de la «carrera hacia el abismo» expuesta anteriormente. Con respecto a la movilidad del capital, esta tesis insiste en el movimiento del capital desde las zonas de elevados salarios hacia las de bajos salarios, en busca de trabajo barato. Sin embargo, en contra de esa opinión, un reciente informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) muestra que la mayor parte de los flujos de inversión directa extranjera siguen produciéndose dentro del Norte (entre países de elevados salarios). Así, en 1999 más del 75 por 100 del total de esos flujos fue a parar a países de renta alta. Los 276.000 millones de dólares invertidos en Estados Unidos superaban por sí solos el total conjunto de 226.000 millones invertidos en América Latina, Asia, África y Europa central y oriental (UNCTAD [2000], pp. 2-3).

Es evidente que se ha venido produciendo una reubicación del capital industrial hacia zonas de bajos salarios, que para ciertas industrias y regiones ha sido masiva. Sin embargo, como argumentaremos en el capítulo 2, el impacto de esa reubicación ha sido mucho menos unidireccional de lo que sugiere la tesis de la carrera-hacia-el-abismo. Aunque el movimiento obrero se ha visto debilitado en los lugares de los que emigraba el capital productivo, en los nuevos lugares de inversión se ha creado y reforzado una nueva clase obrera. Así, los «milagros» económicos del trabajo barato durante las décadas de los setenta y ochenta –desde España y Brasil hasta Sudáfrica y Corea del Sur– crearon una nueva clase obrera, estratégicamente situada, lo que a su vez generó un nuevo y potente movimiento obrero situado estratégicamente en las crecientes industrias de producción en masa. Estos movimientos obreros no sólo consiguieron mejoras de salarios y de las condiciones de trabajo, sino que también fueron un «sujeto» clave en la

difusión de la democracia a finales del siglo XX. Según Ruth Collier, «la literatura comparativa y teórica [sobre la democratización] ha minusvalorado con frecuencia la importancia de la clase obrera y del movimiento obrero en los procesos de democratización durante las décadas de los setenta y ochenta [...]. En la abrumadora mayoría de los casos el papel de los sindicatos y partidos con afiliación obrera fue mucho más importante de lo que acostumbra a sugerir la literatura al respecto» ([1999], p. 110)[2].

Además, como argumentaremos en los capítulos 2 y 3, el impacto sobre los trabajadores de las transformaciones en la organización de la producción es menos unidireccional de lo que se suele pensar. De hecho, como veremos en el capítulo 2, en algunas situaciones la producción *just-in-time* en realidad *incrementa* la vulnerabilidad del capital frente a las interrupciones en el flujo productivo y *aumenta* así el poder de negociación de los trabajadores, basado en la acción directa en el lugar de producción. Y esto se aplica no sólo a las industrias que utilizan métodos *just-in-time*, sino también a los trabajadores de los sectores del transporte y las comunicaciones, de cuya fiabilidad depende ese método de producción; por lo que es razonable pensar que, cuanto más se globalicen las redes de producción, más amplias serán las ramificaciones geográficas potenciales de los trastornos, incluidos los provocados por los trabajadores.

En realidad hay cierta ironía en el hecho de que los observadores de las transformaciones asociadas al fordismo a comienzos del siglo XX estuvieran seguros de que aquellos cambios suponían la muerte del movimiento obrero. El fordismo no sólo dejó obsoletas las habilidades de los obreros más sindicalizados, sino que también permitió a los patronos recurrir a nuevas fuentes de trabajo, dando lugar a una clase obrera que se juzgaba irremisiblemente dividida por la etnicidad y otras diferencias, y atomizada por «un espantoso conjunto de tecnologías fragmentadoras y alienantes» (Torigan [1999], pp. 336-337). Sólo *ex post facto* –con el éxito de la sindicalización de la producción en masa– llegó a considerarse que el fordismo reforzaba intrínsecamente a los trabajadores, más que debilitarlos. ¿Podría suceder que estuviéramos en vísperas de otro cambio de perspectiva *ex post facto?*

Finalmente, existe un intenso debate sobre si se ha producido, y en qué grado, una auténtica erosión de la soberanía estatal. De hecho, muchos consideran la carrera-hacia-el-abismo como el resultado de un conflicto político, más que de procesos económicos globales inexorables que socavan la soberanía estatal. Vista desde esta perspectiva, la retórica en torno a la globalización (especialmente la frase «no hay alternativa» de Margaret Thatcher) sería un escudo deliberadamente creado para proteger a los

---

[2] Sobre Sudáfrica y Brasil, véase Seidman (1994); sobre Estados Unidos y México, véase Cowie (1999) y, sobre Corea del Sur, véase Koo (1993, 2001). Véanse también Evans (1995), pp. 227-229, Beneria (1995), Markoff (1996), pp. 20-31, Moody (1997), Arrighi y Silver (1984), pp. 183-216 y Silver (1995b, 1997).

gobiernos y empresas frente a la responsabilidad política de iniciativas que favorecen la redistribución masiva de beneficios desde los trabajadores al capital. Luchas políticas enérgicas, protagonizadas por los diversos movimientos obreros, argumentan, pueden poner de manifiesto la tendenciosidad de la retórica thatcherista, transformar el contexto ideológico y obligar a adoptar iniciativas políticas y económicas, escala nacional, más favorables a los trabajadores (véanse Block [1990], pp. 16-18; [1996]; Gordon [1996], pp. 200-203; Tabb [1997]; Piven [1995]).

Esto es también lo que señala William Greider (2001) con respecto a lo que considera el nuevo marco prevaleciente en Estados Unidos y a escala mundial tras los ataques del 11 de Septiembre. Para Greider, la nueva crisis «le da la vuelta a las premisas ficticias utilizadas para vender la supuesta inevitabilidad de la globalización emprendida por las empresas». Los Estados, «al menos los mayores y más fuertes», no habían «perdido [en ningún momento] su poder para fijar impuestos y regular el comercio», sino que «simplemente se abstenían de ejercer ese poder», pero la crisis del 11 de Septiembre ha obligado «a los principales gobiernos, especialmente al de Estados Unidos, a realizar un brusco viraje y comenzar a ejercer sus olvidados poderes soberanos, esto es, a reaparecer deliberadamente en los mercados para imponer ciertas reglas por cuenta de la sociedad». Los esfuerzos de los gobiernos para regular los flujos internacionales de capital, a fin de controlar el «dinero terrorista», plantean claras dudas sobre la supuesta imposibilidad de llevar a cabo esfuerzos análogos para conseguir otros objetivos políticos esenciales. Para Greider, las «tensiones patrióticas generadas por la guerra y la recesión pueden alumbrar un raro momento clarificador» y nuevas oportunidades políticas «para educar y agitar».

Está por ver si los últimos meses de 2001 se entenderán retrospectivamente como un «raro momento clarificador» o como algún otro tipo de punto de inflexión[3]. En cualquier caso, como deja claro el capítulo 4, la trayectoria histórica del movimiento obrero durante el siglo XX *ha configurado, y está configurada, por* la política global, especialmente por la dinámica de la hegemonía, la rivalidad, los conflictos interestatales y la guerra. Nuestras conclusiones sobre el futuro del movimiento obrero mundial, recogidas en el capítulo 5, se basarán así en dos propuestas de análisis histórico mundial: un análisis de la dinámica económica global (objeto de los capítulos 2 y 3), inserto en un análisis de la dinámica política global (objeto del capítulo 4).

Evidentemente, el carácter de esta doble inserción es más complejo de lo sugerido hasta ahora, ya que el debate sobre «globalización *versus* soberanía estatal», tal como se

---

[3] De hecho, con la cancelación de las huelgas y manifestaciones planeadas en todo el mundo tras los ataques del 11 de Septiembre, el cierre de oportunidades políticas parecía al menos tan evidente como cualquier eventual apertura (*Labor Notes*, 2001, p. 3; Reyes [2001], pp. 1-2; Slaughter y Moody [2001], p. 3).

presentaba anteriormente, recurría a términos excesivamente dicotómicos, como un juego de «suma cero» entre lo global y lo nacional. Como señala Saskia Sassen, los Estados son participantes clave «en la creación de los nuevos marcos en los que se lleva a cabo la globalización» ([1990a], p. 158; [1999b]), aunque *no todos ellos* lo sean. Así pues, hablar de tendencias generales en cuanto a la soberanía estatal, como se suele hacer en la literatura sociológica, tiene poco sentido. Para algunos Estados, la globalización *es* un ejercicio de soberanía estatal[4]; para otros, supone una nueva vuelta de tuerca en una larga situación de soberanía débil o inexistente (del colonialismo a la globalización, pasando por el neocolonialismo). Esto tiene a su vez importantes consecuencias para el debate sobre el internacionalismo obrero, del que nos ocuparemos ahora.

¿Un nuevo internacionalismo obrero?

Muchos de los temas tratados en el apartado anterior reaparecen en los debates sobre si están surgiendo a comienzos del siglo XXI condiciones favorables para un vigoroso internacionalismo obrero. De hecho, hay quienes argumentan que, en el mismo proceso que ha dado lugar a la crisis del viejo movimiento obrero, se hallan las semillas de un nuevo internacionalismo. Con la «globalización de la producción», según esa opinión, las tendencias polarizadoras operan ahora, ante todo, *dentro de cada país* más que entre ellos, y, como consecuencia, la brecha Norte-Sur se está haciendo cada vez más irrelevante (Harris [1987]; Hoogvelt [1997]; Burbach y Robinson [1999]; Held *et al.* [1999]; Hardt y Negri [2000]). Se está formando una única clase obrera mundial homogénea, con condiciones de trabajo y de vida similares (e inaceptables). En palabras de William Robinson y Jerry Harris ([2000], pp. 16-17 y 22-23), los actuales procesos transnacionales están «dando lugar a una división acelerada del mundo en una burguesía global [o clase capitalista transnacional] y un proletariado global». Esa clase capitalista transnacional es cada vez más «una clase-en-sí y una clase para-sí [...] con un proyecto clasista de globalización capitalista». La «clase obrera transnacional» (aunque «todavía no sea una clase-para-sí») es cada vez más «una clase-en-sí», lo que proporciona una base objetiva para el internacionalismo obrero.

De hecho, muchos observadores de las protestas de masas contra la globalización (y participantes en ellas), empezando por las manifestaciones de Seattle en noviembre de 1999

---

[4] Los Estados poderosos han ejercido esa soberanía bajo múltiples presiones, incluidas las derivadas de las luchas de los trabajadores y otros grupos subordinados en todo el planeta. De hecho, un argumento central del capítulo 4 es que el régimen socioeconómico construido tras la Segunda Guerra Mundial (un *ejercicio de soberanía estatal por parte de Estados Unidos*) incorporaba elementos relativamente «favorables a los trabajadores», precisamente debido a ese tipo de presiones. Por las mismas razones, no es probable que los Estados poderosos, que ahora «establecen los nuevos marcos mediante los que se lleva a cabo la globalización», introduzcan elementos favorables a los trabajadores en las nuevas estructuras, a menos que se sientan parecidamente amenazados desde abajo.

contra la OMC (Organización Mundial del Comercio), vieron esas manifestaciones como la primera señal del nuevo internacionalismo obrero emergente. Según un editorial de *The Nation* ([1999], p. 3), Seattle supuso «un hito para un nuevo tipo de política» en el que el movimiento obrero estadounidense «sustituyó su nacionalismo por una nueva retórica internacionalista y solidaria». A raíz de los sucesos de Seattle, Jay Mazur (presidente del Comité de Asuntos Internacionales de la AFL-CIO) mantenía que «la brecha no se sitúa ahora entre el Norte y el Sur, sino entre los trabajadores de todo el mundo y la gran concentración de capital y los gobiernos que éste domina» ([2000], p. 92).

Además, la producción globalizada, se argumenta, no sólo crea una clase obrera mundial que comparte cada vez más unas mismas condiciones de vida y trabajo, sino que también crea una fuerza de trabajo a escala mundial que se enfrenta a menudo al mismo patrono multinacional. La amenaza de enfrentar a los trabajadores de un rincón de un imperio empresarial contra los de otro rincón ha llevado a los activistas y los observadores del movimiento obrero a argumentar que los trabajadores deben construir organizaciones con el mismo ámbito geográfico que sus empresas multinacionales (Mazur [2000]; Cowie [1999]; Moody [1997]). El declive de la soberanía estatal también justificaría esa idea, ya que, si los Estados están sufriendo un importante declive de facto en su soberanía frente a agentes supranacionales, está claro que los trabajadores no hallarán satisfacción a sus reivindicaciones dirigiéndolas hacia sus propios gobiernos nacionales. Si el terreno real del poder se sitúa ahora a escala supranacional (ya sea en forma de empresas multinacionales privadas, o de instituciones internacionales de gobierno global, como el Fondo Monetario Internacional y la OMC), la política obrera también se debe mover a escala supranacional.

Pese a estos argumentos, conviene, sin embargo, guardar cierta precaución antes de concluir que nos estamos dirigiendo a un contexto mundial favorable al internacionalismo obrero, ya que las recientes investigaciones empíricas sobre la desigualdad de ingresos a escala mundial no se armonizan fácilmente con la imagen de una emergente clase obrera global homogénea. Estas investigaciones muestran que las desigualdades entre países, más que las existentes dentro de cada país, todavía explican una proporción abrumadora de la desigualdad de renta total existente a escala mundial, proporción que se sitúa entre el 74 y el 86 por 100 (Milanovic [1999], p. 34; Korzeniewicz y Moran [1997], p. 1017). De forma parecida, un cálculo más elemental, basado en los datos del Banco Mundial, muestra que el Producto Interior Bruto (PIB) medio per cápita en los países del Tercer Mundo sigue siendo una fracción minúscula del PIB medio per cápita de los países del Primer Mundo: el 4,5 por 100 en 1960, el 4,3 por 100 en 1980 y el 4,6 por 100 en 1999 (calculado a partir de World Bank [1984, 2001]; véase Arrighi, Silver y Brewer [2003]). Esta desigualdad extrema de ingresos no desmiente por sí misma los argumentos en favor de los beneficios tácticos que se derivarían de la coordinación internacional de las acciones de los trabajadores de la misma

empresa multinacional, pero plantea al internacionalismo obrero un desafío que no cabe subestimar, el de «documentar la existencia de una unidad de destino real» en la que el daño causado a otros se comprende como causado a uno mismo (Levi y Olson [2000], p. 313).

Parte de la argumentación en favor del internacionalismo obrero se basa en la sensación de que sólo un movimiento obrero global puede hacer frente eficazmente a las organizaciones e instituciones globales. Pero, para quienes consideran un mito el declive de la soberanía estatal, y creen que los Estados (o al menos ciertos Estados) cuentan todavía con la capacidad de proteger a su propia clase obrera, invertir en solidaridad obrera internacional no es la única opción política, ni siquiera la mejor, al alcance del movimiento obrero. Por el contrario, desde esta perspectiva la estrategia más eficaz para el movimiento obrero sería la presión sobre su propio gobierno para que pusiera en práctica medidas favorables a los trabajadores[5].

Alternativamente, si uno cree que ciertos Estados poderosos son los actores clave que determinan los parámetros de la globalización (mientras que otros Estados son efectivamente impotentes), entonces el objetivo estratégico clave para el movimiento obrero sería ese puñado de Estados poderosos. Desde este punto de vista, los trabajadores-ciudadanos de esos Estados poderosos estarían situados en un nivel diferente al de los trabajadores-ciudadanos de Estados menos poderosos. Dicho de otro modo, estarían mejor situados para emprender luchas políticas destinadas a presionar a los «objetivos más estratégicos» los gobiernos nacionales que sí cuentan con el poder para reformar las instituciones y organizaciones supranacionales. Los trabajadores-ciudadanos de esos Estados poderosos podrían utilizar su situación privilegiada de una forma favorable a los intereses de los obreros de todo el mundo, como vanguardia del internacionalismo obrero. Sin embargo, la magnitud y persistencia de la brecha existente, en términos de renta, entre Norte y Sur, plantea la cuestión de si las luchas de los obreros del Norte destinadas a reformar las instituciones supranacionales son pasos hacia la formación de una clase obrera global «para-sí», o indicios de una nueva forma emergente de proteccionismo nacional.

De hecho, los delegados de los países del Tercer Mundo presentes en la asamblea de la OMC en Seattle interpretaron las manifestaciones que allí se produjeron, no como prueba de un nuevo internacionalismo obrero, sino, por el contrario, como expresión de una agenda proteccionista nacional por parte de los trabajadores y los gobiernos del Norte[6].

---

[5] Esto no supone que no se deba intentar movilizar la solidaridad internacional para presionar sobre el propio gobierno, como sería el caso, por ejemplo, en la estrategia de «bumerán» planteada por Keck y Sikkink ([1998], pp. 12-13). Para la evaluación de diferentes combinaciones posibles entre lo nacional y lo internacional, es muy útil la distinción que hacen Doug Imig y Sidney Tarrow ([2000], p. 78) entre la escala de movilización de las protestas y el objetivo de éstas.

[6] El hecho de que un mes antes de la manifestación del 30 de noviembre el presidente de la AFL-CIO, John Sweeney, se hubiera unido a un grupo de importantes empresarios en la firma de una carta

En las semanas anteriores a la asamblea de la OMC, los países del Tercer Mundo aprobaron una resolución unánime en la que se oponían a la inclusión en los acuerdos comerciales de cláusulas sociales que exigían niveles más altos de protección para los trabajadores y el medio ambiente. Esas cláusulas sociales, según argumentaban, no expresaban una preocupación internacionalista por el bienestar de los trabajadores del Tercer Mundo, sino, más bien, constituían una nueva forma de erigir barreras a la entrada de exportaciones del Tercer Mundo en los países ricos: «protección disfrazada de idealismo» (Dugger [1999]). Hubo también una «resistencia inesperada» de los sindicalistas del Sur a una propuesta de normas laborales básicas que se habían de cumplir en todo el mundo, y los delegados del congreso de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (ICFTU/CIOSL), en abril de 2000, argumentaron que las sanciones por la violación de las normas laborales eran, al menos potencialmente, armas proteccionistas nacionales (Agencia France-Presse, 2000).

En resumen, las tendencias y acontecimientos recientes verificables en la política obrera internacional están dando lugar a interpretaciones radicalmente diferentes. Intervendremos en ese debate en varios momentos. En los capítulos 2 y 3, por ejemplo, mostraremos que la globalización de la producción industrial ha sido un proceso contradictorio que generaba al mismo tiempo elementos de *convergencia* y de *divergencia* en la situación material de una clase obrera geográficamente dispersa, proceso contradictorio que también tiene consecuencias antinómicas para el pasado y el futuro del internacionalismo obrero[7]. En el capítulo 4 intentaremos reubicar este proceso en el largo siglo XX, en el que se insertan las relaciones entre movimientos obreros, soberanía estatal y política mundial. Mostraremos que el poder de negociación de los trabajadores-ciudadanos frente a sus Estados aumentó con la escalada de rivalidad interimperialista y guerra que se produjo a finales del siglo XIX y comienzos del XX, cuando los obreros se convirtieron en engranajes cada vez más importantes (tanto en la industria como en el frente) de la maquinaria de guerra. Durante la primera mitad del siglo XX, cuando los trabajadores utilizaron ese poder de negociación acrecentado en luchas militantes, los Estados pretendieron garantizar su lealtad aumentando sus derechos como ciudadanos y como trabajadores.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, E. H. Carr sugería que esa incorporación de los trabajadores a proyectos estatal-nacionales había sido la razón del colapso del

---

que respaldaba la agenda comercial del gobierno de Clinton para las negociaciones de la OMC (Moody [1999], p. 1) alimentó sin duda esa opinión. Sobre las tensiones Norte-Sur que condujeron al estallido de Seattle, véase O'Brien ([2000], pp. 82-92).

[7] En la sección III de este capítulo examinaremos si la tendencia hacia la homogeneización de la situación de los trabajadores favorece realmente el desarrollo de la solidaridad obrera entre trabajadores de diferentes naciones, razas, géneros, etc., algo que se suele dar por supuesto, sin más, en gran parte de la literatura «optimista» sobre el internacionalismo obrero.

internacionalismo obrero del siglo XIX. En el siglo XIX, «cuando la nación pertenecía a la clase media y los obreros no tenían patria, el socialismo era internacional», pero, en opinión de Carr, la «crisis de 1914 mostró de repente que [...] la mayoría de los trabajadores sabían instintivamente de qué parte debían situarse [la de su propio Estado]». Así, con el estallido de la Primera Guerra Mundial, «el socialismo internacional se hundió ignominiosamente» ([1945], pp. 20-21).

¿Favorece de nuevo la situación política global al florecimiento de una nueva fase de internacionalismo obrero? Por lo que llevamos dicho hasta ahora, ello depende en parte de cómo juzguemos la naturaleza de la soberanía actual, el carácter del poder de negociación de los trabajadores y la especificidad de la brecha Norte-Sur, ya que, aunque (algunos) Estados puedan poner en práctica medidas «favorables a los trabajadores», ¿cuentan éstos con la fuerza necesaria para hacer que sus gobiernos utilicen ese poder en el sentido indicado? Y, si algunos trabajadores cuentan con la fuerza necesaria, ¿la utilizarán (y responderán los gobiernos) de una forma que consolide la brecha entre el Norte y el Sur, o de una forma que la disminuya? Alternativamente, si los trabajadores ya no cuentan con el poder de negociación necesario para influir sobre sus gobiernos, ¿se sentirán de nuevo sin «patria» y la política del movimiento obrero se hará «instintivamente» de nuevo internacionalista?

Volveremos sobre todas estas cuestiones en el capítulo 5. Su respuesta, no obstante, depende de una evaluación de la dinámica a largo plazo del poder de negociación de los trabajadores frente a sus Estados, frente a sus patronos y frente a «los poderes existentes», sea cual sea el nivel al que se encuentren. Así pues, antes de continuar, debemos precisar algunos instrumentos para el análisis de la evolución de las fuentes y de la naturaleza del poder de negociación de los trabajadores.

III. LA CONFLICTIVIDAD OBRERA DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICO-MUNDIAL: MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

Fuentes del poder obrero

Las aseveraciones sobre la situación del movimiento obrero a escala mundial se basan en valoraciones del impacto de la globalización actual sobre el poder de negociación de los trabajadores. Un punto de partida útil para diferenciar distintos tipos de poder de negociación de los trabajadores es la distinción planteada por Erik Olin Wright ([2000], p. 962) entre poder asociativo y estructural. El *poder asociativo* es «el que resulta de la formación de una organización colectiva de los trabajadores» (sobre todo, de los sindicatos y partidos políticos). El *poder estructural*, en cambio, es el que los trabajadores pueden ejercer «simplemente a partir de su situación [...] en el sistema económico». Wright divide además el poder «estructural» en dos subtipos: el primer

subtipo de poder estructural (lo que llamaremos *poder de negociación en el mercado de trabajo*) es el que «deriva directamente del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral». El segundo tipo de poder estructural (que llamaremos *poder de negociación en el lugar de trabajo*) es el que resulta «de la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector industrial clave».

El poder de negociación en el mercado laboral puede adoptar diversas formas, que incluyen: (1) la posesión de habilidades escasas, que cuentan con una gran demanda por parte de los patronos, (2) un bajo nivel de desempleo general y (3) la capacidad de los trabajadores para prescindir del mercado laboral y recurrir a fuentes de ingresos no salariales[8]. En cuanto al poder de negociación en el lugar de trabajo, podríamos decir que es tanto mayor cuanto más interrelacionados estén los trabajadores en procesos de producción integrados en cadenas, en los que una interrupción del trabajo en un eslabón clave puede provocar trastornos a una escala mucho más amplia. Este poder de negociación se ha puesto de manifiesto cuando toda una línea de montaje se ha visto interrumpida por un paro en un eslabón determinado, o cuando empresas enteras que dependían de la entrega *just-in-time* de determinadas piezas han tenido que interrumpir su producción por un paro en las líneas ferroviarias u otros medios de transporte[9].

Quienes atribuyen a la globalización la generación de una crisis profunda y/o terminal de los movimientos obreros, consideran que sus distintas manifestaciones socavan todas las variantes de poder de negociación detentado por los trabajadores (véase la sección II). Desde esa perspectiva, el poder de negociación en el mercado de trabajo se ha visto socavado por la movilización de un ejército de reserva a escala mundial, que ha generado un exceso de oferta global en ese mercado. Además, en la medida en que la difusión global de la agricultura y la industria capitalistas contrae las fuentes no salariales de ingresos e integra a cada vez más gente en el proletariado, el poder de negociación en el mercado de trabajo se ve aún más disminuido. Finalmente, al debilitar la soberanía estatal, la globalización ha socavado el poder de negociación asociativo de los trabajadores. Históricamente, su poder asociativo estaba inserto en marcos legales estatales que garantizaban el derecho a crear sindicatos, así como la obligación de los patronos de negociar colectivamente con éstos. El debilitamiento de la soberanía estatal ha provocado también un decaimiento del poder de negociación en el mercado de trabajo,

---

[8] Sobre este último tipo de poder de negociación en el mercado de trabajo, véase la exposición de Erik O. Wright sobre «la parábola del *shmoo*» ([1997], pp. 4-9); y véase también Arrighi y Silver ([1984], pp. 193-200).

[9] Sobre el poder de negociación en el lugar de trabajo, véase Arrighi y Silver ([1984], pp. 193-195). Para conceptos análogos, véanse «los límites del control técnico» de Edwards (1979) y el «poder situacional» de Perrone (1984), utilizado también por Wallace, Griffin y Rubin (1989). Véase también Tronti (1971). Sobre el poder de negociación en el lugar de trabajo de los trabajadores del sector exportador en el Tercer Mundo, véase Bergquist (1986).

sostenido anteriormente por políticas estatales de bienestar que constituían una «red de seguridad social» y limitaban la competencia en el mercado de trabajo.

Muchos creen que la globalización ha creado un círculo vicioso en el que el debilitamiento del poder de negociación en el mercado laboral socava el poder asociativo, y viceversa. Así pues, la movilización de las reservas globales de fuerza de trabajo no sólo ha socavado directamente el poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral, sino que también ha contribuido a deslegitimar a las organizaciones sindicales y los partidos obreros existentes a ojos de muchos trabajadores, haciendo cada vez más difícil a esas organizaciones obtener beneficios para sus afiliados. Además, los ataques directos de los patronos y de los Estados contra las organizaciones obreras (con el colapso de los pactos sociales de posguerra) socavan directamente el poder asociativo de los trabajadores, lo que ha contribuido también a la erosión del poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral, tornando cada vez más arduo a las organizaciones obreras defender/ampliar con éxito las «redes de seguridad social» estatales.

Por otra parte, además de esta creencia general de que la hipermovilidad del capital ha socavado el poder asociativo y el poder de negociación en el mercado de trabajo, también se considera que las transformaciones «posfordistas» en la organización de la producción y del proceso de trabajo han socavado el poder de negociación en el lugar de trabajo. Así, la subcontratación y otras formas de desintegración vertical se piensa que han invertido la tendencia histórica hacia el aumento del poder de negociación en el lugar de trabajo, derivado de la difusión del sistema fordista de producción en masa. El fordismo tendía a aumentar espectacularmente el poder de negociación en el lugar de trabajo, incrementando la vulnerabilidad del capital frente a la acción directa de los trabajadores en él. Evidentemente, el flujo productivo continuo (incluida la línea de montaje) tendía a disminuir el poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral, al homogeneizar y desespecializar el trabajo industrial, haciendo posible (incluso preferible) recurrir al ejército de reserva latente, aunque su experiencia industrial fuera escasa o nula. Además, el flujo productivo continuo tendía a debilitar el poder asociativo de los trabajadores introduciendo en el proletariado «una masa de obreros no organizados» que no se integraban fácilmente en los sindicatos artesanales o en los partidos políticos de izquierda existentes.

Sin embargo, el poder de negociación de los trabajadores en el lugar de trabajo aumentaba en muchos otros aspectos. En primer lugar, como quedó claro en Estados Unidos en la década de los treinta, y se demostró repetidamente en todas partes durante las décadas siguientes, la línea de montaje permitía que un número relativamente pequeño de activistas estratégicamente situados interrumpieran la producción de toda una fábrica (véase el capítulo 2). En segundo lugar, con la creciente integración de la producción de distintas plantas de una misma empresa, una huelga en una planta que producía un componente clave podría llevar a la paralización de todas las demás de la

empresa. Finalmente, con la creciente concentración y centralización de la producción también aumentaban los trastornos provocados en la economía de un país por una huelga en una empresa o industria clave (incluido el sector del transporte, que vinculaba entre sí las distintas fábricas y éstas con los mercados). Así sucedía especialmente en el caso de los trabajadores pertenecientes a un sector del que dependía abrumadoramente el tipo de cambio de un país. Como argumentaba Charles Bergquist (1986), grupos relativamente pequeños de trabajadores en las principales industrias exportadoras y en los transportes (puertos, ferrocarriles, aeropuertos...) de determinados países del Tercer Mundo tenían la capacidad de trastornar toda una economía, un sector o una empresa[10].

Uno de los temas centrales de los capítulos 2 y 3 es hasta qué punto el poder asociativo y el poder de negociación en el mercado laboral y en el lugar de trabajo se han visto socavados por las transformaciones posfordistas en la organización de la producción, como sugiere la mayoría de los análisis recientes. En los capítulos 3 y 4 también exploramos la posibilidad de que no exista una correspondencia directa entre el poder de negociación de los trabajadores y el uso real de esa capacidad para luchar por mejores condiciones de trabajo y de vida. De hecho, algunos textos del debate sobre la globalización y el trabajo mencionados anteriormente argumentan que la crisis del movimiento obrero se debe, no tanto a las transformaciones en las condiciones estructurales que éste ha afrontado, sino a las transformaciones en el entorno discursivo. En particular, la creencia de que «no hay alternativa» ha tenido un potente impacto desmovilizador sobre los movimientos obreros. Como dicen Frances Piven y Richar Cloward ([2000], pp. 413-414), la propia «idea del poder» ha sido una fuente importante del poder de los trabajadores. Durante el pasado siglo, las movilizaciones obreras se veían alimentadas por la creencia de que los trabajadores cuentan efectivamente con cierto poder y de que éste puede utilizarse para transformar eficazmente sus condiciones de trabajo y de vida. Lo que la globalización ha conseguido, más que cualquier otra cosa, es «vaciar esa creencia de más de un siglo en el poder obrero» y crear un entorno discursivo que ha desinflado espectacularmente la moral política popular y la voluntad de luchar por el cambio. Esas modificaciones en las creencias de los trabajadores reflejan en parte las

[10] El poder de negociación en el lugar de trabajo apunta a una relación entre la concentración/centralización de la producción y el poder de capacidad de negociación de los trabajadores, diferente a la que suele poner de relieve la literatura marxista (véase, por ejemplo, Wright [1997]), que atiende más bien al efecto de la concentración y centralización del capital sobre el poder asociativo de los trabajadores. Dicho de otra forma, «al poner en contacto a las masas obreras y hacerlas interdependientes», el avance del capitalismo favorecería el desarrollo de la conciencia colectiva y la organización de los trabajadores. Pero, en uno u otro caso, se considera en general que las transformaciones posfordistas que promueven la desintegración vertical y la fragmentación de la producción debilitan a los trabajadores.

transformaciones en su poder asociativo y estructural, pero también desempeñan un papel propio, sin duda, en la dinámica de los movimientos obreros.

Para tratar de desentrañar cómo han ido cambiando en el tiempo y en el espacio estas distintas formas de poder obrero, nuestro análisis se guiará por dos conjuntos de hipótesis con respecto a las relaciones entre conflictividad laboral y procesos de acumulación del capital a escala mundial. Ambos se centran en las contradicciones sociales insertas en la transformación del trabajo en mercancía, pero, mientras que el primer conjunto se centra en la irregularidad temporal de esa transformación, el segundo lo hace en su irregularidad espacial. Examinemos brevemente cada uno de esos conjuntos de hipótesis.

El trabajo, mercancía ficticia

Karl Marx y Karl Polanyi ofrecen lentes teóricas distintas, pero relacionadas, para observar el desarrollo histórico mundial de los movimientos obreros. De formas diferentes, ambos insisten en que el trabajo es una «mercancía ficticia» y en que cualquier intento de tratar a los seres humanos como una mercancía «como cualquier otra» conduce necesariamente a reivindicaciones profundamente sentidas y a la resistencia. Sin embargo, como expondremos más adelante, nuestra lectura de Marx nos lleva a insistir en la evolución temporal de las transformaciones de la resistencia obrera que ha caracterizado al capitalismo histórico, mientras que nuestra lectura de Polanyi nos lleva a insistir en el carácter pendular de esa resistencia.

Para Marx, el carácter ficticio de la mercancía «fuerza de trabajo» se revela en el «lugar oculto de la producción». En el volumen I de *El Capital*, Marx resumía (simplificando la argumentación) que en el mercado de trabajo imperan «la libertad, la igualdad, la propiedad y Bentham» ([2000], Libro I, t. I, p. 236); por consiguiente, la fuerza de trabajo se intercambia libremente por un salario que representa todo su valor (esto es, el coste de su reproducción). Sin embargo, el comprador de esa fuerza de trabajo constata pronto que no se trata de una mercancía como cualquier otra, sino que se encarna en seres humanos que se quejan y resisten cuando se les explota durante demasiado tiempo o con demasiada intensidad o velocidad. La lucha se hace así endémica y define, en teoría, la relación trabajo-capital en el lugar de producción.

Si para Marx la fuerza de trabajo revela su carácter ficticio en el lugar de producción, para Polanyi su carácter ficticio (y, por lo tanto, inflexible) es ya visible en la creación y el funcionamiento de un mercado para esa mercancía. Trabajo, tierra y dinero son factores esenciales de la producción, pero *no* son mercancías reales porque no son producidas (tierra), o son producidas por razones distintas a las de su venta en el mercado (trabajo y dinero). «El trabajo no es, sin embargo, ni más ni menos que los propios seres humanos que forman cualquier sociedad; y la tierra no es más que el medio natu-

ral en cada sociedad existente. Incluir al trabajo y a la tierra entre los mecanismos del mercado supone subordinar la sustancia misma de la sociedad a las leyes del mercado» (Polanyi [1944], p. 71 [126]).

Así pues, para Polanyi la ampliación/profundización de mercados desregulados para el trabajo y otras mercancías ficticias provoca inevitablemente una contratendencia «para proteger a la sociedad» mediante lo que Polanyi denominaba un «doble movimiento» ([1944], p. 130 [215]). Cada ampliación o profundización del mercado laboral se ve contrarrestada por una movilización para regular y restringir «el mercado en el que se compraba y vendía ese factor de la producción conocido como fuerza de trabajo» mediante una variedad de mecanismos que incluyen la legislación social, las leyes fabriles, el seguro de paro y los sindicatos ([1944], pp. 176-177 [286]). Pero esa desmercantilización relativa del trabajo sólo se puede convertir en una solución estable en una sociedad que subordine la búsqueda de beneficios a la mejora de las condiciones de vida.

El análisis de Polanyi proporciona una lente útil para observar la trayectoria del movimiento obrero en el siglo XX. Con esta lente podemos detectar un movimiento pendular. Cuando el péndulo oscila hacia la mercantilización de la fuerza de trabajo, provoca fuertes contratendencias que exigen protección. Así, la globalización de finales del siglo XIX y principios del XX provocó un fuerte contramovimiento de los trabajadores y otros grupos sociales (véase el capítulo 4). Como respuesta a la creciente militancia obrera, y a raíz de las dos guerras mundiales y la depresión, tras la Segunda Guerra Mundial el péndulo osciló hacia la desmercantilización del trabajo. La creación de bloques sociales, nacionales e internacionales, que vinculaban trabajo, capital y Estados, protegía parcialmente a los trabajadores frente a los caprichos de un mercado global desregulado, pero estos bloques que protegían el nivel de vida acabaron percibiéndose como trabas crecientes a la rentabilidad, que fueron derribadas por la oleada de globalización desencadenada a finales del siglo XX (véase el capítulo 4). Si observamos los procesos actuales de globalización a través de la lente de Polanyi, podemos esperar una nueva oscilación del péndulo, y, de hecho, numerosos analistas contemporáneos han recurrido al análisis de Polanyi (1944) del siglo XIX y comienzos del XX como fundamento teórico para explicar las reacciones actuales contra la globalización y para predecir futuras (y crecientes) reacciones (o contratendencias) (véanse Kapstein [1996], pp. 16-28; [1999], pp. 38-39; Rodrik [1997]; Mittleman [1996]; Gill y Mittleman [1997]; Block [2001]; Stiglitz [2001]; Smith y Korzeniewicz [1997]).

De acuerdo con el análisis de Polanyi, la ampliación del mercado autorregulado provoca resistencia, en parte porque resquebraja bloques sociales establecidos y ampliamente aceptados sobre el derecho al sustento; con otras palabras, alimenta una sensación de «injusticia». Pero en ese análisis está en gran medida ausente la idea de «poder», ya que un mercado mundial desregulado sería finalmente abatido «desde arriba» incluso si los de abajo carecieran de un poder eficaz, al ser un proyecto simplemente «utópico» e insostenible en sus propios términos, que provocaría tales estragos

que sería sustituido desde arriba, sea cual fuere la eficacia de las protestas organizadas desde abajo[11].

El análisis de Marx, en cambio, insistía tanto en el poder como en la injusticia, al caracterizar los límites del capital. El capitalismo produce simultáneamente una creciente miseria de masas y un creciente poder proletario. De acuerdo con el análisis de Marx, el capital no es nada sin el trabajo, y el propio desarrollo capitalista conduce a largo plazo a un fortalecimiento estructural de los poseedores de esa fuerza de trabajo. Hacia el final del volumen I de *El Capital*, por ejemplo, Marx explicaba que el avance del capitalismo conduce no sólo a la miseria, degradación y explotación de la clase obrera, sino también a un fortalecimiento de su capacidad y voluntad de resistirse a la explotación. Es «una clase *cada vez más numerosa, educada, unida y organizada por el propio mecanismo del proceso capitalista de producción*» ([2000] Libro I, t. III, p. 258, cursiva añadida). Esta valoración se planteaba aún más claramente en el *Manifiesto Comunista*: «El progreso de la industria, cuyo promotor involuntario es la burguesía, sustituye el aislamiento de los obreros resultante de la competencia por su unión revolucionaria mediante la asociación. Así, el desarrollo de la industria moderna socava bajo los pies de la burguesía las bases sobre las que ésta produce y se apropia de lo producido» ([2001], p. 37). La formulación de Marx sugiere que, aunque «el avance de la industria» puede debilitar *el poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral*, tiende a aumentar su *poder de negociación en el lugar de trabajo* y su *poder asociativo*.

La formulación de Marx ha sido blanco de muchas críticas en la literatura sociológica de los estudios laborales, especialmente en la medida en que ha constituido la base de la llamada «gran narración», una narración lineal generalizada, según la cual la proletarización conduce necesariamente a la conciencia de clase y a la acción revolucionaria (triunfante) (véase Katznelson y Zollberg [1986], para una crítica detallada). Sin embargo, una lectura del conjunto del volumen I de *El Capital* sugiere un progreso mucho menos lineal del poder de la clase obrera, que se acomoda extraordinariamente a la dinámica contemporánea. El núcleo del volumen I puede leerse como una historia de la dialéctica entre la resistencia obrera frente a la explotación en el lugar de producción y los esfuerzos del capital para superar esa resistencia revolucionando constantemente la producción y las relaciones sociales. Con cada modificación –desde la manufactura a la maquinofactura, pasando por el sistema fabril–, las viejas formas de poder de negociación de los trabajadores se malogran sólo para dar lugar a nuevas formas a una escala mayor y más subversiva.

Esta lectura de Marx nos lleva a esperar una transformación constante de la clase obrera y de las formas del conflicto trabajo-capital. Las revoluciones en la organización

---

[11] Esta conclusión queda algo difuminada en el análisis de Polanyi de la década de los treinta, que también sugiere que la naturaleza y la fuerza de los movimientos populares puede determinar la forma que adopta el inevitable alejamiento de los mercados autorregulados (fascismo, comunismo o New Deal).

de la producción y en las relaciones sociales pueden desorganizar algunos segmentos de la clase obrera, convirtiéndolos en «especies en peligro de extinción», como han hecho, sin duda, las transformaciones asociadas a la globalización contemporánea (véase la sección I). Pero también surgen nuevas agencias y nodos de conflicto con nuevas reivindicaciones y formas de lucha, reflejando el inestable terreno sobre el que se desarrollan las relaciones trabajo-capital. Así pues, mientras que nuestra lectura de Polanyi sugiere un movimiento pendular (o repetición), nuestra lectura de Marx sugiere una sucesión de etapas en las que la organización de la producción (y, por lo tanto, la clase obrera y el terreno sobre el que lucha) se transforma continua y fundamentalmente.

La idea de que la fuerza de trabajo y el movimiento obrero se rehacen continuamente proporciona un importante antídoto contra la tendencia habitual a la rigidez excesiva al especificar quién constituye la clase obrera (sean los trabajadores profesionales del siglo XIX o los trabajadores de la producción en masa del siglo XX). Así pues, en lugar de ver un movimiento «históricamente superado» (Castells [1997]), o una «especie residual en peligro de extinción» (Zollberg [1995]), ante nuestros ojos aparecen los primeros signos de una nueva conformación de la clase obrera, así como una «reacción» de resistencia de los segmentos que se van «deshaciendo». La identificación de las respuestas emergentes desde abajo, tanto frente a los aspectos creativos como a los destructivos del desarrollo capitalista, se convierte así en una tarea clave.

Nuestra investigación de la dinámica a largo plazo de la fuerza de trabajo mundial atenderá, por lo tanto, a la combinación de los conflictos laborales de tipo marxiano con los de tipo polanyiano. Por conflictividad laboral de tipo polanyiano nos referimos a la resistencia obrera frente a la extensión de un mercado global autorregulado, en particular a los segmentos de la clase obrera erosionados por transformaciones económicas globales, así como a los trabajadores que se habían beneficiado de los bloques sociales establecidos, cuando éstos se ven abandonados desde arriba. Por conflictividad laboral de tipo marxiano entendemos las luchas de la nueva clase obrera emergente, que se ven reforzadas, como resultado no pretendido del desarrollo del capitalismo histórico, en el momento mismo en que los viejos segmentos de la clase obrera se van descomponiendo.

Trazado de fronteras y contradicciones espaciales del capitalismo histórico

La discusión precedente sugiere una contradicción fundamental del capitalismo histórico. Por un lado, la expansión de la producción capitalista tiende a reforzar a los trabajadores y, por lo tanto, enfrenta recurrentemente al capital (y a los Estados) con fuertes movimientos obreros. Las concesiones realizadas para poner bajo control a estos movimientos obreros tienden, a su vez, a hacer caer al sistema en una crisis de rentabilidad. Por otro lado, los esfuerzos del capital (y de los Estados) para restaurar los bene-

ficios suponen invariablemente la quiebra de los bloques sociales establecidos y una intensificación de la mercantilización del trabajo, produciendo así crisis de legitimidad y reacciones de resistencia.

Estas dos tendencias –crisis de rentabilidad y crisis de legitimidad– definen una tensión continua en el seno del capitalismo histórico. Un tipo de crisis sólo se puede resolver mediante medidas que acaban generando el otro tipo de crisis. Esta alternancia crea una oscilación periódica entre fases históricas caracterizadas por un desplazamiento hacia la desmercantilización del trabajo y la creación de nuevos bloques sociales y fases caracterizados por la remercantilización del trabajo y el resquebrajamiento de los viejos bloques sociales.

Esta dinámica temporal está fuertemente entrelazada con una dinámica espacial. Con otras palabras, las oscilaciones periódicas en el tiempo, entre fases tendentes a la mercantilización y a la desmercantilización del trabajo, se entrelazan con un proceso continuo de diferenciación espacial entre distintas zonas geográficas con respecto al nivel/intensidad de la mercantilización del trabajo. Como primera aproximación para entender este entrelazamiento de las dinámicas temporal y espacial, podemos recurrir a la idea de Immanuel Wallerstein de que el capitalismo histórico se caracteriza por un «problema sistémico». Esto es, se pueden conseguir beneficios –aun a pesar de la desmercantilización parcial del trabajo y el establecimiento de caros pactos sociales– mientras esas concesiones se hagan a un pequeño porcentaje del proletariado mundial. Como dice Wallerstein, refiriéndose al pacto social establecido tras la Segunda Guerra Mundial: «Se puede integrar a varios cientos de millones de trabajadores occidentales sin que el sistema deje de ser rentable, pero, si se pretendiera integrar a los miles de millones de trabajadores del Tercer Mundo, no quedaría nada para la acumulación de capital» ([1995], p. 25).

De hecho, como argumentaremos en el capítulo 4, fue la brecha abierta entre las promesas discursivas que apuntaban a la globalización del consumo de masas de corte estadounidense, y la incapacidad para cumplirlas sin dañar la rentabilidad, lo que se convirtió en un límite decisivo de la hegemonía estadounidense instituida tras la Segunda Guerra Mundial. Además, la evidencia de esa contradicción durante la década de los setenta proporcionó el contexto en el que iba a tener lugar una nueva oscilación del péndulo hacia mercados globales autorregulados (la fase actual de la globalización).

Más en general, podemos constatar que se libra una lucha continua no sólo acerca del contenido de los «derechos» de la clase obrera, sino también sobre el tipo y proporción de los trabajadores con acceso a esos derechos. La forma –y velocidad– con que se llega a una nueva crisis de legitimidad/rentabilidad está determinada en gran parte por «estrategias espaciales», esto es, por los esfuerzos realizados para establecer «límites» que separen a quienes «permanecerán dentro» de quienes «quedarán fuera».

De hecho, una crítica feminista clave a la corriente predominante de los estudios laborales es su desatención hacia la omnipresencia e importancia de las estrategias de esta-

blecimiento de límites. Los estudios laborales han venido contando tradicionalmente una historia sobre la formación de la clase obrera que se centra en los trabajadores profesionales y especializados en Europa occidental y Estados Unidos, los cuales se organizaron políticamente frente a la proletarización y desespecialización e hicieron frente a las amenazas que se cernían sobre su nivel de vida y hábitos de trabajo; pero, como han insistido las autoras feministas, al definir implícitamente ciertos actores como sujetos prototípicos o universales de la formación de clase, la raza (blanca) y el género (masculino) de esos actores históricamente específicos parece irrelevante. En consecuencia, se ignora que «el género y la raza [...] han sido factores *constitutivos* de la identidad de clase» y se hace invisible la forma en que determinados trabajadores han construido activamente identidades que han excluido a otros trabajadores del disfrute de derechos supuestamente comunes (Rose [1997], pp. 138-139, cursiva en el original)[12].

Al ignorar o minusvalorar la importancia de la raza, la etnicidad, el género y la nacionalidad en la formación de clase, los estudios laborales tradicionales seguían las huellas de Marx, quien esperaba que el proceso de proletarización diera lugar con el paso del tiempo a una clase obrera cada vez más homogénea, en la que convergerían experiencia, intereses y conciencia, sentándose así las bases de un movimiento obrero unificado a escala nacional e internacional. Es famosa la frase de Marx y Engels, en el *Manifiesto Comunista*, con la que argumentaban que «el moderno yugo del capital, que es el mismo en Inglaterra o en Francia, en Estados Unidos o en Alemania, despoja al proletariado de todo carácter nacional», y que «las diferencias de edad y de sexo pierden toda significación social [para la clase obrera]. No hay más que instrumentos de trabajo, cuyo coste varía según la edad y el sexo» (Marx y Engels [2001], pp. 31, 35 y 46).

Esas conclusiones se basaban en la confluencia de dos perspectivas: la de los trabajadores y la del capital. Como señalaba Giovanni Arrighi ([1990a], p. 93), la carrera de recorte de costes de finales del siglo XX ofrecía «nuevas pruebas en apoyo de la observación de que *para el capital* todos los miembros del proletariado son instrumentos de trabajo [intercambiables]» (sea cual sea su edad, sexo, color o nacionalidad). Pero Marx estaba equivocado al inferir que, sólo porque los capitalistas tratan a los trabajadores como intercambiables, *éstos* renunciarían voluntariamente a las bases no clasistas de su identidad. De hecho, precisamente porque el proceso de descomposición y recomposición de la clase obrera crea fracturas y presiones competitivas sobre los trabajadores,

[12] Así pues, con respecto al «obrero prototípico» de finales del siglo XIX, esos artesanos cualificados hacían algo más que excluir a los no cualificados de sus organizaciones políticas; construían «la propia cualificación» mediante un «aprendizaje excluyente». Además, «se construyó históricamente como un atributo [blanco y] masculino» (Rose [1997], p. 147; véanse también Barton [1989]; Somers [1995]; Phillips y Taylor [1980]; Cockburn [1983]; Elson y Pearson [1981]; Rose [1992]; Tabili [1994]; Roediger [1991]).

existe también una tendencia permanente a que éstos establezcan fronteras y límites que no responden a un criterio de clase como fundamento de sus reivindicaciones de protección frente a la catástrofe[13].

> Siempre que se ven enfrentados a la predisposición del capital a tratar a los trabajadores como una masa indiferenciada sin otra individualidad que su diferente capacidad para aumentar el valor del capital, los proletarios se han rebelado. Casi invariablemente han adquirido o creado cualquier combinación de rasgos distintivos (edad, sexo, color y diversas especificidades geográficas) que pudieran emplear para imponer al capital algún tipo de trato especial. En consecuencia, el patriarcalismo, el racismo y el chovinismo nacional han formado parte integral de la formación del movimiento obrero mundial [...] y permanecen de una forma u otra en la mayoría de las ideologías y organizaciones proletarias (Arrighi [1990a], pp. 93-94).

Aunque la exposición anterior sugiere que a los trabajadores les interesa establecer fronteras y al capital borrarlas, sería un error mantener que ésa es la única dinámica por la que se establecen fronteras excluyentes. De hecho, existe una abundante literatura acerca de los beneficios que el capital y los Estados obtienen del trazado de esas fronteras excluyentes. El análisis de Frederick Cooper (1996) sobre la experiencia de los sindicatos africanos en los años de la inmediata posguerra ofrece un ejemplo claro en el que los trabajadores trataban activamente de borrar esos límites excluyentes. Recurriendo al discurso universalista de las potencias coloniales, los sindicalistas africanos pedían una ampliación de los «derechos laborales» para incluir a todos los trabajadores del Imperio, ya fueran metropolitanos o coloniales, blancos o negros. Esos esfuerzos de los trabajadores africanos por legitimar los derechos laborales de los trabajadores de todo el Imperio (esto es, por borrar las fronteras existentes que separaban los dominios metropolitanos de los coloniales) chocaron con los esfuerzos de los capitalistas y los Estados por establecer nuevos límites y reafirmar los antiguos. La decisión de las potencias coloniales de avanzar hacia la descolonización y la soberanía nacional dio lugar a nuevas fronteras que limitaban las obligaciones de los países metropolitanos, excluyendo a los trabajadores y ciudadanos de sus antiguas colonias. Las reivindicaciones universalistas de los trabajadores habían puesto al Estado colonial y al capital frente a un «problema sistémico» (véase

[13] Esta discusión es claramente importante para los debates sobre el internacionalismo obrero mencionados anteriormente. Algunos de los que adoptan una posición «optimista» sobre el internacionalismo obrero, operan desde una lógica subyacente que entiende que la tendencia del capital a homogeneizar a los trabajadores por encima de las fronteras nacionales hace aumentar la probabilidad de que éstos derriben activamente las divisiones que se registran hoy entre ellos y cooperen por encima de las barreras anteriormente existentes.

lo indicado anteriormente), al tiempo que una redefinición de los «derechos de ciudadanía» (y, por lo tanto, de los derechos laborales) contribuía a desactivar el potencial explosivo de la clara brecha que existía entre el discurso universalista y la práctica real.

Otro ejemplo es el de la reacción de los Estados coloniales o poscoloniales es a los persistentes lazos de los trabajadores urbanos africanos con sus comunidades rurales. La cultura de la clase obrera indígena producía y reproducía fronteras borrosas que amenazaban con dar cuerpo a un movimiento obrero de masas que desbordara el contexto urbano y abarcara regiones enteras. Temiendo el potencial de conflictividad incontrolable que abrían esas fronteras borrosas, los capitalistas y los gobiernos trataron de establecer nuevos límites, creando y vigorizando barreras sectoriales rígidas entre lo urbano y lo rural y entre el sector primario y secundario. Su objetivo era producir una «fuerza de trabajo compacta, estable y razonablemente bien pagada, separada del resto de la sociedad africana» (Cooper [1996], p. 457). Al demarcar un sector notorio, pero relativamente pequeño, de trabajadores urbanos con derechos laborales especiales, se esperaba hacer coexistir armoniosamente legitimidad, control y beneficios.

Para Mahmood Mamdani ([1996], pp. 218-284), el caso de la Sudáfrica del *apartheid* suponía una variación sobre el mismo tema. En 1948, con la victoria del Partido Nacionalista, Sudáfrica se apartó bruscamente de la política de estabilización de la fuerza de trabajo, sustituyéndola por «la expulsión masiva de africanos de las ciudades y el control riguroso de la inmigración y la residencia en ellas» (Cooper [1996], p. 6). Como consecuencia, los obreros inmigrantes sudafricanos, según escribe Mamdani, se convirtieron en «correas de transmisión entre el activismo urbano y el descontento rural». «En la década de los cincuenta transmitían las formas de militancia urbana desde las ciudades hacia las reservas [...] y la llama de la rebelión desde las zonas rurales a las urbanas», en la década de los sesenta, lo cual culminó en el levantamiento de Soweto de 1976. En la década posterior, el Estado sudafricano se vio obligado a recurrir de nuevo a políticas de estabilización de la fuerza de trabajo, tratando de «erigir una muralla china entre las poblaciones inmigrantes y urbanas de las ciudades» y de limitar el derecho de organizar sindicatos a los trabajadores residentes, mientras que «apretaba la tuerca del "control" sobre el flujo de inmigrantes». Esta estrategia de creación de fronteras contribuía a su vez a convertir una «diferencia» entre trabajadores urbanos residentes e inmigrantes en una «fractura» cargada de tensiones (Mamdani [1996], pp. 220-221)[14].

En resumen, las estrategias de creación de fronteras han adoptado tres formas principales interconectadas entre sí: segmentación de los mercados de trabajo (emprendida principalmente por el capital), limitación de la ciudadanía (emprendida principalmente

[14] Para otras historias análogas sobre las estrategias de trazado de fronteras que han creado y separado a dos clases de trabajadores –urbanos y rurales-inmigrantes– con diferentes derechos de ciudadanía y laborales, véase Solinger (1999) sobre China y Roberts (1995) sobre América Latina.

por los Estados) y construcción de identidades de clase excluyentes, en función de criterios que no son de clase (emprendida principalmente por los propios trabajadores). Más que sugerir que el establecimiento de fronteras excluyentes corresponda invariablemente a la iniciativa de un grupo específico, en este libro asumimos como premisa que el capitalismo histórico se ha caracterizado por un problema sistémico que otorga gran relevancia a la práctica del establecimiento de fronteras. No se puede determinar a priori, a partir de consideraciones teóricas, quién y cómo utilizará esa creación de fronteras para intentar resolver/explotar ese problema, sino que debe estudiarse a partir de análisis históricos y empíricos. Parece plausible sugerir que los trabajadores que afrontan una competencia intensa de trabajadores diferentemente localizados adoptarán una estrategia de exclusión, mientras que la nueva clase obrera emergente excluida del pacto social intenta cuestionar y borrar las fronteras existentes. Pero la interacción de estas tendencias con la propensión excluyente/incluyente de los Estados y los capitalistas complica considerablemente la dinámica actual de trazado y difuminación de fronteras.

IV. ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN

La conflictividad laboral en el tiempo y en el espacio

Como se mencionó al comienzo de este capítulo, una premisa central de este libro es que una comprensión en profundidad de la dinámica del movimiento obrero actual requiere insertarla en un marco histórico y geográfico más amplio que el habitual. Las evaluaciones sobre el futuro del movimiento obrero se basan –explícita o implícitamente– en un juicio sobre la novedad histórica del mundo contemporáneo. Quienes hablan de una crisis terminal del movimiento obrero suelen considerar la época contemporánea como algo *fundamentalmente nuevo y sin precedentes*, una época en la que los procesos económicos globales han reconfigurado totalmente a la clase obrera y/o el terreno sobre el que deben operar los movimientos obreros. Por el contrario, quienes esperan el resurgimiento de movimientos obreros significativos suelen aludir a la dinámica cíclica del capitalismo histórico, que supone una continua recreación de contradicciones y conflictos entre trabajo y capital. En la medida en que esta última perspectiva es plausible, sugiere que las previsiones sobre el futuro del movimiento obrero deben basarse en una comparación de la dinámica actual con dinámicas análogas en periodos históricos anteriores. Por eso este libro retrocede en el tiempo en busca de pautas de recurrencia y evolución, para poder destacar lo que sea verdaderamente nuevo en la situación que actualmente afrontan los movimientos obreros.

La justificación para ampliar el ámbito geográfico del análisis más allá de lo que suele ser típico en los estudios laborales está en parte relacionada con la misma cues-

ción de la *novedad*. Actualmente es un lugar común asumir que el destino de los trabajadores y de los movimientos obreros en determinado lugar puede afectar decisivamente al resultado del conflicto trabajo-capital en otro lugar (especialmente mediante los procesos de movilidad del capital y comercio). Sin embargo, esa suposición se considera en general relevante sólo para el estudio de los movimientos obreros a partir de finales del siglo XX, y no para periodos anteriores, puesto que la globalización actual se entiende como una fractura histórica fundamental.

Sin embargo, si se entiende que la globalización significa «un incremento del alcance geográfico de interacciones sociales localmente relacionadas» (Tilly [1995]), entonces, como argumentan muchos, el periodo actual de globalización no sería ni mucho menos el primero. Entre quienes entienden la globalización como un fenómeno recurrente, existe cierto debate acerca de lo lejos que se debe retroceder en la historia para identificar razonablemente procesos de globalización[15], pero al menos existe un acuerdo generalizado en que hay notables analogías entre la fase actual de globalización y la de finales del siglo XIX. De hecho, algunos argumentan que la interconexión de las economías y las sociedades nacionales no es mayor hoy día que a finales del siglo XIX, esto es, el periodo que para casi todo el mundo señala el nacimiento del movimiento obrero moderno.

Un ejemplo claro de la interconexión de finales del siglo XIX (con un impacto significativo sobre los trabajadores y el movimiento obrero) es la masiva migración global de los trabajadores de aquel periodo[16]. Esa migración desempeñó un importante papel, tanto en la transmisión de estilos de conflictividad laboral, como en el desencadenamiento de movimientos de «autoprotección» de tipo polanyiano (esto es, campañas para restringir la inmigración). Este ejemplo demuestra simultáneamente la estrecha interconexión existente entre las economías y sociedades de finales del siglo XIX y la importancia de esa interconexión para el comportamiento y resultados del movimiento obrero, al tiempo que sugiere que la globalización de finales del siglo XX (con sus fuertes restricciones a la movilidad de los trabajadores) no es una simple repetición del pasado.

Así pues, y en términos generales, una premisa metodológica central de este libro es que los trabajadores y los movimientos obreros de diferentes países/regiones están vinculados entre sí por la división del trabajo a escala mundial y por procesos políticos globales. Una comprensión de *los procesos relacionales entre «casos» a escala mundial conceptualizados espacial y temporalmente* es fundamental para entender la dinámica de los movimientos obreros, al menos desde finales del siglo XIX.

---

[15] Para una muestra del debate, véase Tilly (1995), Wallerstein (1979), Gills y Frank (1992), Chase-Dunn (1989) y O'Rourke y Williamson (1999).

[16] Como han mostrado David Held y sus colaboradores, los flujos de migración a finales del siglo XIX y comienzos del XX, en relación con la población mundial, fueron más amplios que a finales del siglo XX (Held *et al.* [1999], cap. 6; véase también O'Rourke y Williamson [1999], caps. 7-8).

A lo largo de todo el libro dedicaremos especial atención a los procesos relacionales, tanto «directos» como «indirectos». En el caso de los procesos relacionales directos, los agentes son conscientes de los lazos existentes entre unos y otros casos y los promueven deliberadamente. Estos procesos relacionales directos pueden adoptar dos formas diferentes: difusión y solidaridad. En el caso de la difusión, los agentes ubicados en «casos» separados en el tiempo y en el espacio se ven influidos por la transmisión de información sobre el comportamiento de otros y sus consecuencias (Pitcher, Hamblin y Miller [1978]). El «contagio social» es una imagen habitual en la literatura metodológica sobre la difusión, de la que sería un ejemplo el contagio del vocabulario de los derechos laborales «recogido» por los sindicalistas africanos (del que hemos hablado anteriormente). Este tipo de difusión puede tener lugar sin la cooperación activa entre la fuente y el receptor del «malestar social» (en nuestro ejemplo, sin la cooperación entre los sindicalistas europeos y africanos). Por el contrario, el segundo tipo de procesos relacionales directos, señalado anteriormente –esto es, la solidaridad–, supone un contacto personal y el desarrollo de redes sociales, transnacionales en el caso del internacionalismo obrero (Tarrow [1998]; McAdam y Rucht [1993], pp. 69-71; Keck y Sikkink [1998]).

En el caso de procesos relacionales indirectos, los agentes afectados suelen no ser totalmente conscientes de los vínculos relacionales, sino que, más bien, se ven afectados por procesos sistémicos que incluyen las consecuencias involuntarias de una serie de acciones y reacciones frente a lo que venimos llamando el problema sistémico. Si un potente movimiento obrero lleva a los capitalistas a responder reubicando la producción en un nuevo lugar (debilitando así a los trabajadores del lugar desindustrializado, pero reforzando a los del recientemente industrializado), podemos decir que estos dos conjuntos de trabajadores están vinculados por procesos relacionales indirectos. De hecho, el argumento implícito que subyace en la literatura sobre la «nueva división internacional del trabajo» es que la industrialización de zonas de bajos salarios y la desindustrialización de zonas de elevados salarios no son sino dos caras de la misma moneda (véanse, entre otros, Fröbel *et al.* [1980]; Bluestone y Harrison [1982]; Sassen [1988]; MacEwan y Tabb [1989]; Dicken [1998]).

En el ejemplo de la emigración a finales del siglo XIX podemos detectar procesos relacionales tanto directos como indirectos, que vinculan en el tiempo y en el espacio a distintos movimientos obreros. La difusión de ideologías y prácticas militantes a medida que los trabajadores se trasladaban a distintos puntos del planeta (a la que ya nos hemos referido antes) es un ejemplo de difusión, pero también podemos detectar procesos relacionales indirectos decisivos. El éxito del movimiento obrero estadounidense al conseguir que se prohibiera la inmigración masiva en la década de los veinte preparó la escena para la estabilización de la clase obrera estadounidense y contribuyó así a las subsiguientes victorias del CIO (Congreso de Organizaciones Industriales) en la década de los treinta. Al mismo tiempo, sin embargo, ese «éxito» del movimiento obrero

estadounidense cerró lo que había sido una válvula de seguridad social esencial para Europa en el siglo XIX, modificando radicalmente el terreno en el que operaba el movimiento obrero europeo, con lo que, según E. H. Carr (1945), contribuyó a la derrota de éste y al ascenso del fascismo.

Reagrupamientos y escisiones en el movimiento obrero mundial

Al convertir las relaciones entre casos alejados en el tiempo y/o en el espacio en un aspecto central del marco explicativo, este libro se aparta estratégicamente del enfoque histórico comparativo de los estudios laborales. La perspectiva histórica comparativa, como el enfoque aquí adoptado, critica el planteamiento de deducir generalizaciones de un solo caso o de unos pocos, y exige una ampliación del ámbito geográfico del análisis. En particular, los seguidores de ese enfoque histórico-comparativo han criticado la tendencia de los estudios laborales tradicionales a suponer un único modelo de formación de la clase obrera (la llamada gran narración) como norma con la que se juzgan las experiencias históricas reales, «excepcionales» o «desviadas» (Katznelson y Zollberg [1986], pp. 12, 401 y 433), y adoptan, por el contrario, una estrategia de «búsqueda de las variaciones» que analiza cómo *la misma* experiencia de proletarización ha conducido a resultados *diferentes*. Dicho de otro modo, gran parte de la literatura histórico-comparativa sigue una estrategia «escisionista» en busca de especificidades, a diferencia de la estrategia consistente en «reagrupar» los casos en busca de rasgos comunes y generalizaciones (Hexter [1979], pp. 241-243; Collier y Collier [1991], pp. 13-15). Estos distintos resultados se atribuyen entonces a diferencias preexistentes e *independientemente producidas* en las características *internas* de los diversos casos[17].

---

[17] Los ejemplos de este enfoque son abundantes. Richard Biernacki ([1995], pp. 1-3) argumentaba que en la industria textil alemana y británica, pese a su uniformidad técnica (mismo tipo de máquinas, mismos mercados), se desarrollaron diferentes estrategias de comportamiento del movimiento obrero y distintas prácticas en el puesto de trabajo, debido a concepciones culturales divergentes, sobre la compra y venta de la fuerza de trabajo. Como consecuencia de esas diferentes actitudes culturales, Alemania y Gran Bretaña emprendieron «trayectorias opuestas entre un conjunto de vías alternativas de desarrollo del trabajo asalariado en Europa occidental». De forma parecida, entre las conclusiones a las que llegaban Katznelson y Zollberg ([1986], p. 450) –a partir del análisis de los casos francés, alemán y estadounidense– se halla la del papel crucial desempeñado por el Estado en el momento de la formación inicial de la clase obrera. El «determinante más importante de las variaciones en las pautas políticas de la clase obrera [...] es simplemente si, en el momento en que el desarrollo del capitalismo dio lugar a la formación de esa clase [...] tenía enfrente un Estado absolutista o liberal». Con otras palabras, atribuyen el diferente carácter y trayectoria de unos u otros movimientos obreros al grado de su implicación en la política de sus respectivos Estados, dadas las variaciones –preexistentes e independientes de su voluntad– que éstos presentaban históricamente.

Aunque alguno de los trabajos recientes más interesantes en los estudios laborales proviene del enfoque histórico-comparativo, esa estrategia de investigación impide un acceso en profundidad a lo que consideramos una variable explicativa clave del comportamiento del movimiento obrero y de sus resultados (esto es, las relaciones entre los distintos casos). Como ha señalado, entre otros, Charles Tilly ([1984], p. 146), los resultados de un análisis basado estrictamente en la comparación entre casos nacionales pueden ser equívocos. La conexión de una unidad social determinada con el sistema total de relaciones sociales en los que está inserta «produce con frecuencia efectos que parecen propiedades autónomas de esa unidad social». En consecuencia, la diversidad postulada entre unidades sociales *parece* coherente con las explicaciones basadas en la búsqueda de variaciones transnacionales. En la literatura antropológica esto se denomina «problema de Galton»: en una situación en la que los casos *se suponen* independientes –pero están, de hecho, vinculados relacionalmente–, las relaciones entre ellos se convierten en una variable oculta (no examinada). En los ejemplos ofrecidos anteriormente, y a lo largo de todo el libro, la semejanza/diferencia no es sólo el resultado de características internas independientes y preexistentes, semejantes/diferentes, sino que, por el contrario, las relaciones entre los casos, y entre éstos y la totalidad, constituyen aspectos clave de la explicación de los resultados semejantes o diferentes[18].

En resumen, la perspectiva adoptada en este libro requiere una estrategia analítica sensible a los procesos relacionales entre los principales agentes (trabajadores, capital, Estados) en el conjunto del sistema, así como a las restricciones sistémicas que afectan a esos agentes. No hace falta decir que tal enfoque supone una enorme complejidad y que se precisa una estrategia para reducir esa complejidad y posibilitar la investigación.

La estrategia más conocida para reducir la complejidad del análisis histórico mundial es la que Tilly (1984) llamaba «comparación incluyente», ilustrada inmejorablemente por el planteamiento de Immanuel Wallerstein en su estudio del «sistema-mundo moderno», y por el de John Meyer en el de la «sociedad mundial» (véanse Wallerstein [1974]; Meyer *et al.* [1997]). Las comparaciones incluyentes reducen la complejidad comenzando «por un mapa mental de la totalidad del sistema y una teoría sobre su funcionamiento». Las semejanzas/diferencias en los atributos y comportamiento de las unidades se retrotraen entonces a sus posiciones semejantes o diferentes dentro de la totalidad omnicomprensiva (Tilly [1994], p. 124). El «mapa mental» que Meyer se hace del sistema le lleva a insistir en una creciente convergencia entre casos nacionales, como consecuencia de un proceso de «racionalización» a escala mundial. El mapa mental de Wallerstein, en cambio, le lleva a insistir en un proceso recurrente de diferenciación geográfica entre centro y periferia, como consecuencia de la

---

[18] Sobre el problema de Galton, véanse Naroll (1970) y Hammel (1980). Para una crítica metodológica del enfoque nacional-comparativo desde la perspectiva del sistema-mundo, véase Hopkins (1982b).

distribución desigual de retribuciones en una economía-mundo capitalista. Sin embargo, para ambos los atributos y el comportamiento locales se entienden como producto de la ubicación de la unidad en el sistema, que actúa como una apisonadora, transformando las relaciones sociales a escala local a lo largo de una trayectoria teóricamente esperada[19].

La potencia de este planteamiento reside en que pone de relieve las restricciones reales que la totalidad impone a la multiplicidad de acciones posibles de los agentes locales, pero su debilidad es que excluye a priori la posibilidad de que una agencia local pueda influir significativamente sobre los resultados locales, y más aún en una situación en la que tal agencia local influya sobre el fundamento del conjunto del sistema. Además, como debería quedar claro a partir de la discusión anterior sobre el establecimiento de límites y fronteras, las unidades del sistema no pueden formar parte de un mapa mental inicial, porque son también construidas, y este proceso de su construcción es un aspecto decisivo de la historia de la formación de la clase obrera.

Así pues, aun manteniendo en el centro las restricciones sistémicas reales que la totalidad impone a los agentes locales, nuestro estudio no puede adoptar el enfoque de la «comparación incluyente» como estrategia para reducir la complejidad. En realidad, la estrategia de investigación seguida en este libro se parece más a lo que Philips McMichael (1990) llamaba «comparación incorporadora», una estrategia en la que las interacciones entre las varias subunidades del sistema *crean* con el tiempo el propio sistema. En la conceptualización resultante los procesos relacionales en el espacio se desarrollan en y a lo largo del tiempo.

El tipo más apropiado de análisis causal para esa estrategia –el más utilizado en este libro– es una versión modificada de la forma narrativa defendida por la mayoría de los sociólogos histórico-comparativos. La estrategia narrativa, argumentaba Larry Griffin ([1992], p. 405), nos permite entender los fenómenos sociales «como "historias" temporalmente ordenadas, secuenciales, cuajadas de coyunturas y contingencias, que se van desplegando y tienen un final abierto». Como estrategia de *explicación*, de acuerdo con Jill Quadagno y Stan Knapp ([1992], pp. 486 y 502), «las narraciones descriptivamente precisas, que muestran una sucesión de acontecimientos en orden cronológico [...] hacen algo más que contar una historia». Tales narraciones pueden «servir, entre otros propósitos, para identificar mecanismos causales», porque, «cuando suceden cosas [...], eso afecta a la forma en que suceden»[20].

---

[19] Este enfoque ha suscitado quejas de analistas, no necesariamente antagónicos, referentes a que «la teoría de los sistemas-mundo», al «dar por supuesta la sistematicidad y funcionalidad del sistema-mundo capitalista», ha presentado un «panorama mecanicista de diferentes formas de trabajo en distintas partes del mundo» (Cooper [2000], p. 62).

[20] Como será fácil advertir, en este libro abunda la argumentación estadística. Su propósito no es la «explicación», sino la identificación de pautas de conflictividad laboral en el tiempo y en el espa-

Pero, aunque los sociólogos históricos han insistido en la importancia de tratar el *tiempo* como dinámica, en general han seguido tratando el espacio como algo estático (esto es, conceptualizando los casos nacionales como unidades fijas e independientes). Esto se puede entender como una estrategia razonable para reducir la complejidad del análisis, pero, como ya debería estar claro, no es la estrategia que vamos a seguir aquí. Por el contrario, este libro intenta crear una narración de la formación de la clase obrera en la que los acontecimientos se desarrollan en un *espacio-tiempo dinámico*[21].

Tras rechazar las dos estrategias más comunes para reducir la complejidad en el estudio del cambio social macrohistórico (la comparación incluyente y la investigación comparativa entre casos nacionales), sigue en pie el problema de cómo hacer frente a la complejidad del análisis. Una primera estrategia de reducción de la complejidad, utilizada aquí, consiste en poner límites al número de niveles al que procede simultáneamente el análisis. En un intento de desenmarañar la «gran narración» de la clase-en-sí/clase-para-sí, Katznelson y Zollberg ([1986], pp. 14-21) distinguían cuatro niveles en los que debía desarrollarse el estudio de la formación de la clase obrera: (1) la estructura del desarrollo económico capitalista, (2) los modos de vida, (3) las actitudes y (4) la acción colectiva. Este libro es, ante todo, un análisis de la interrelación entre el primer y el cuarto nivel (entre la dinámica político-económica del desarrollo capitalista mundial y las pautas históricas mundiales de conflictividad laboral). Los niveles 2 y 3 se tocan en distintos momentos, pero no se intenta integrar sistemáticamente esos niveles en los análisis aquí presentados.

Dejando a un lado los niveles segundo y tercero de Katznelson y Zollberg, también dejamos de lado todo un conjunto de cuestiones que son objeto de un intenso debate en los actuales estudios laborales[22]. En algunos casos nos abstenemos deliberadamente

---

cio, que luego se convierten en *explicandum* de una «historia» causal multidimensional (véanse Hopkins [1982a], p. 32; Danto [1965], p. 237).

[21] La insistencia de McAdam, Tarrow y Tilly ([2001], p. 26) en los «mecanismos racionales» que operan en el ámbito de «redes de interacción entre nodos sociales» apunta en la misma dirección, pero su planteamiento concede prioridad a lo que llaman «mecanismos cognitivos», por encima de los «mecanismos ambientales» (esto es, los procesos de desarrollo capitalista). De ahí que, en la medida en que establecen procesos relacionales más allá del ámbito local o nacional, atiendan casi exclusivamente a lo que hemos llamado procesos relacionales directos y dejen de lado los procesos relacionales indirectos, que operan por debajo, independientemente de la conciencia cognitiva de los grupos de individuos afectados (véase la subsección anterior). Dicho de otro modo, no entienden el capitalismo como un sistema social histórico. El planteamiento adoptado en este estudio, en cambio, que coincide con el de Don Kalb ([2000], p. 38), es que, «para caracterizar las clases [...], tenemos que retomar la idea de capitalismo». O, como decía Frederick Cooper ([1996], p. 14; [2000], p. 67), rechazar lo «meta» (metateoría) sería nefasto si ello supusiera abstenerse igualmente de lo «mega», ya que «el capitalismo sigue siendo una megacuestión».

[22] Véanse, por ejemplo, los artículos reunidos bajo el título de «Scholarly Controversy: Farewell to the Working Class?», en el número de primavera de 2000 de *International Labor and Working-Class History*.

de entrar en ese debate. Por ejemplo, no hacemos ninguna hipótesis particular sobre las relaciones entre fases de intensa militancia obrera y la presencia o ausencia de conciencia de clase (o sobre la naturaleza exacta de esa conciencia). Como sugería E. P. Thompson, es posible, incluso probable, que la conciencia surja de las luchas, esto es, que «en el proceso de lucha, [los protagonistas] se descubran a sí mismos como clases» (Thompson [1978], p. 149; véanse también Fantasia [1988]; McAdam *et al.* [2001], p. 26). Pero también es posible que, antes de que pueda surgir una acción colectiva, deban tener lugar importantes transformaciones en la conciencia[23], y que importantes oleadas de militancia obrera no sean precedidas ni conduzcan al desarrollo de algo que pudiéramos llamar significativamente conciencia de clase. Aunque sin duda sería importante descubrir pautas de relaciones entre acción colectiva y conciencia, hacerlo para el abanico macrohistórico de los casos incluidos aquí, *de una forma metodológicamente racional y dinámica*, es simplemente imposible en el marco de este libro.

Además, nuestra elección de niveles parecería implicar una opción preferente por los procesos estructurales sobre los procesos culturales en la explicación de las pautas globales e históricas de la militancia obrera, pero no es estrictamente así. Cierto es que en determinados momentos afirmamos que las pautas de conflictividad laboral descritas *no se pueden atribuir* a factores culturales; en particular, un argumento central del capítulo 2 es que, entre los trabajadores de la producción en masa de automóviles, surgieron en el transcurso del siglo XX movimientos obreros *muy parecidos* en escenarios cultural y políticamente *muy diferentes*. Además, el caso anómalo (y menos inclinado al conflicto) en ese capítulo –Japón–[24] comparte una tradición cultural confuciana con uno de los casos de ese capítulo más inclinados al conflicto (Corea). Si, como en el capítulo 2, tratamos los distintos movimientos nacionales, no como entidades independientes fijas, sino como partes interrelacionadas de una totalidad sistémica que se va desplegando, las explicaciones culturales de las *diferencias* entre unas y otras naciones suelen ser muy poco convincentes.

Todo esto no significa que no haya diferencias entre el tipo de lenguaje y de símbolos que acostumbran a utilizar los movimientos obreros en, digamos, Brasil, Sudáfrica, Japón o Corea del Sur. Tampoco significa que esos diferentes símbolos y rituales de movilización no puedan atribuirse a distintas herencias culturales. Sin embargo, para un libro como éste, cuyo objeto principal consiste en explicar las pautas de comportamiento a largo plazo y a

[23] Así, Doug McAdam, John McCarthy y Mayer Zald ([1996], pp. 6-8) argumentaban que las acciones de protesta presuponen «una idea compartida del mundo [...] que legitima y motiva la acción colectiva».

[24] Anómalo en el sentido de que una rápida expansión de la producción en masa en la industria automovilística no provocó una oleada masiva de conflictividad laboral en la misma generación. Como veremos en el capítulo 2, esa expansión estuvo *precedida* por una importante oleada de conflictividad laboral.

escala mundial de los movimientos obreros, tales *diferencias culturales* entre movimientos obreros nacionales son menos relevantes que las *relaciones entre* esos movimientos.

También es cierto que la mayor parte de las relaciones entre los trabajadores y los movimientos obreros puestas de relieve en este libro son de naturaleza clásicamente «estructural» (en particular el impacto de la situación y reubicación geográfica del capital productivo en la distribución a escala mundial del empleo y en el poder de negociación de los trabajadores). Sin embargo, algunas son de naturaleza «cultural». En la sección III apuntábamos algunas formas de vinculación entre los movimientos obreros mediante lo que podríamos llamar procesos relacionales macroculturales, o la cultura del capitalismo mundial. Ya nos hemos referido, por ejemplo, a la difusión transnacional del discurso sobre los derechos laborales y ciudadanos transmitido por los obreros emigrantes, lo que se podría caracterizar como una forma de difusión cultural transnacional *desde abajo*; pero también nos hemos referido al papel de los Imperios (por ejemplo, los Imperios británico y francés en África) en la difusión de discursos sobre derechos universales que fueron más tarde recogidos y transformados en fundamento para las pretensiones de legitimidad de los distintos movimientos obreros locales. Este segundo tipo se podría entender como una forma de difusión cultural transnacional *desde arriba*, y ha desempeñado un papel central en la historia que se cuenta en el capítulo 4, donde se emplea el concepto gramsciano de hegemonía mundial para el análisis del periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial. La hegemonía mundial estadounidense se entiende, entre otras cosas, como una construcción cultural transnacional que intentaba ofrecer una respuesta en el plano cultural a las oleadas mundiales de conflictividad laboral y levantamientos revolucionarios de la primera mitad del siglo XX. Al hacerlo, también proporcionó, inadvertidamente, elementos culturales universales para enmarcar y legitimar los desafíos del movimiento obrero mucho más allá de las fronteras de Estados Unidos.

Creemos conveniente una nota final de clarificación con respecto a nuestro enfoque del cuarto nivel de Katznelson y Zollberg, el de la acción colectiva. Este libro no intenta analizar todas las formas de acción colectiva de los trabajadores[25]; más bien pretendemos centrarnos en los periodos de conflictividad laboral particularmente intensa, lo que Piven y Cloward ([1992], pp. 301-305) llaman «episodios de conflicto no reglado», o McAdam *et al.* ([2001], pp. 7-8) «acción transgresora»[26]. Estas grandes

---

[25] Para Katznelson y Zollberg ([1986], p. 20), la «acción colectiva» de la clase obrera se refiere a «una clase organizada en movimientos y asociaciones para cambiar la sociedad y la situación en ella de la propia clase».

[26] McAdam *et al.* ([2001], pp. 7-8) distinguen entre «confrontación contenida» y «confrontación transgresora». La segunda difiere de la primera en que «al menos alguna de las partes del conflicto se autoidentifica como agente político, y/o [...] al menos alguna de las partes hace uso de una acción colectiva innovadora».

oleadas de conflictividad laboral inducen a los capitalistas/Estados, más que las formas de protesta más institucionalizadas, a emprender innovaciones y son, por lo tanto, la forma más relevante de conflictividad laboral para entender los periodos de transformaciones espectaculares en el sistema capitalista mundial (como la fase actual de globalización). Dicho de otro modo, al centrarnos en esas grandes oleadas de conflictividad laboral esperamos poder analizar tanto las oscilaciones pendulares de tipo polanyiano, como las fases marxianas caracterizadas en la sección III, y entender mejor así el terreno móvil sobre el que se desarrolla el movimiento obrero mundial contemporáneo[27].

Esto nos lleva a nuestra estrategia final para reducir la complejidad del análisis. Habría sido imposible escribir este libro sin un mapa empírico de las pautas espacio-temporales de conflictividad laboral. Este mapa nos permite identificar los momentos/lugares de las principales oleadas de conflictividad laboral y proporciona así una guía para recorrer una trayectoria a través de la enmarañada totalidad de episodios potencialmente relevantes de conflictividad laboral en el mundo durante el pasado siglo. Con otras palabras, nos permite identificar pautas en el espacio-tiempo y tomar así decisiones prudentes sobre qué (dónde/cuándo) estudiar con mayor detalle. El mapa empírico nos permite «reagrupar» y «escindir» los casos como una táctica para descubrir pautas; esto último se explicará mediante la construcción de narraciones relacionales. El mapa empírico, al que recurriremos repetidamente en los siguientes capítulos, está basado en una nueva fuente de datos sobre la conflictividad laboral que cubre la totalidad del mundo durante el siglo XX –la base de datos del World Labor Group (WLG)–, de la que nos ocuparemos ahora.

Cartografía de las pautas a escala mundial de la conflictividad laboral: la base de datos del World Labor Group

Para llevar a la práctica la estrategia de investigación planteada anteriormente, necesitamos una representación de las pautas generales de comportamiento de la mili-

[27] En términos de los protagonistas de la acción colectiva, nos concentramos en el «proletariado» (esto es, en quienes deben vender su fuerza de trabajo para poder sobrevivir). La condición proletaria abarca todo un abanico de situaciones concretas, desde quienes poseen habilidades excepcionales que gozan de una gran demanda (por lo que disfrutan de una capacidad de negociación relativamente apreciable en el mercado), hasta los desempleados. Incluye a los empleados en empresas privadas y a los del Estado, ya que estos últimos no están, en último término, más protegidos frente a la posibilidad de ser tratados como una mercancía que, digamos, los trabajadores en el mercado laboral interno de una gran empresa. En ambos casos, cuando vienen mal dadas, las exigencias de la rentabilidad (y sus vínculos con los ingresos fiscales) pueden borrar rápidamente cualquier protección frente al mercado laboral que hubiera podido existir.

tancia obrera, con un ámbito histórico y geográfico lo bastante amplio para permitir un examen de las potenciales retroalimentaciones entre diversas acciones a escala local, a medida que se desarrollan en el tiempo. Dada la importancia que atribuimos a la totalidad de las relaciones entre acciones locales, necesitamos esa información para todos los casos potencialmente relacionados (esto es, para la totalidad social); en nuestra investigación, para el mundo entero desde los comienzos del movimiento obrero moderno, a finales del siglo XIX, hasta el presente.

Hasta hace muy poco, esa información sobre la conflictividad laboral con un ámbito histórico y geográfico tan amplio simplemente no existía. Las estadísticas, durante largos periodos de la actividad huelguística –el índice más comúnmente usado de conflictividad laboral–, existían sólo para unos cuantos países del centro de la economía-mundo capitalista. Para la mayoría de los países, o bien no existen estadísticas de las huelgas, o no comienzan hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Además, con excepción del Reino Unido, en todas las estadísticas nacionales existen importantes huecos (por ejemplo, durante el periodo del fascismo y las guerras mundiales en Alemania, Francia e Italia, y durante cierto periodo a comienzos del siglo XX, cuando el gobierno estadounidense decidió interrumpir la recogida de datos sobre las huelgas). A esto hay que añadir que las estadísticas existentes sobre las huelgas se han elaborado a menudo con criterios que excluyen lo que podrían ser huelgas muy relevantes desde el punto de vista de la medición de la «conflictividad laboral». Por ejemplo, la mayoría de los Estados ha excluido en un momento u otro las «huelgas políticas» del recuento oficial de la actividad huelguística, aun cuando las reivindicaciones de los trabajadores dirigidas a sus Estados (mediante huelgas políticas), y no a sus patronos, han constituido una dimensión crítica decisiva de la conflictividad laboral a escala mundial durante todo el siglo XX.

Las colecciones de datos que cubren otros conflictos laborales distintos de las huelgas son aún más raras, pero son importantes para la construcción de un mapa general de la conflictividad laboral. La huelga no es la única forma significativa en que se expresa la conflictividad laboral, que se manifiesta a menudo con otras formas de lucha, desde la disminución del ritmo de trabajo, el absentismo y el sabotaje, hasta las manifestaciones, disturbios y ocupaciones de fábricas. Las formas de lucha anónimas u ocultas como la disminución del ritmo de producción, el absentismo y el sabotaje son especialmente significativas en momentos o lugares en que las huelgas son ilegales y una confrontación abierta resulta difícil o imposible.

Este libro recurre a una nueva base de datos destinada específicamente a superar las limitaciones geográficas (estadísticas referidas únicamente a los países del centro), temporales (cortos periodos) y de tipo de acción (atendiendo únicamente a las huelgas) de las fuentes de datos anteriormente existentes sobre la conflictividad laboral. La base de datos del World Labor Group fue diseñada específicamente para el tipo de análisis

dinámico global de la conflictividad laboral realizado en este libro[28]. Basándose en una larga tradición sociológica, el WLG construyó su base de datos utilizando los informes periodísticos sobre conflictividad laboral (huelgas, manifestaciones, ocupaciones de fábricas, disturbios, etc.) en todo el mundo desde 1870. El resultado es una base de datos con 91.947 «menciones» de conflictividad laboral en 168 «países» durante el periodo 1870-1996. En el resto de esta sección ofrecemos un breve repaso de las cuestiones relacionadas con la construcción y uso de la base de datos del WLG (para un examen mucho más profundo y preciso, véanse los apéndices A y B).

Recurrir a los principales periódicos como fuente para construir índices de protesta social (incluida la conflictividad laboral) se ha convertido en una práctica sociológica muy generalizada y desarrollada. Los estudios existentes han utilizado informaciones recogidas en los periódicos locales o nacionales para medir las protestas a una u otra escala. El objetivo del WLG, empero, era construir indicadores fiables de la conflictividad laboral *mundial*. Registrar todas las noticias de conflictividad laboral de un importante periódico nacional para *cada* país del mundo durante el pasado siglo habría sido un proyecto impracticable. Además, aunque la recogida de datos fuera factible, surgirían problemas inabordables en cuanto a la comparabilidad de las distintas fuentes de datos y al intentar combinar la información obtenida a partir de diferentes fuentes nacionales en un único indicador mundial. La solución del WLG fue basarse, al menos inicialmente, en los principales periódicos de las dos potencias hegemónicas mundiales, *The Times* (Londres) y *The New York Times*.

Había varias razones para esa elección de las fuentes. En primer lugar, *The Times* (Londres) y *The New York Times* han contado durante todo el siglo XX con medios para reunir información a escala mundial, por lo que el sesgo geográfico asociado a los límites tecnológicos de los informes periodísticos no resulta un problema importante, especialmente en lo que hace a *The Times*. En segundo lugar, siendo los principales periódicos de las dos potencias hegemónicas del siglo XX, es probable que la cobertura de esas dos fuentes sea más global que la de otras fuentes alternativas. En tercer lugar, aunque cabe esperar que la cobertura de ambos periódicos sea global, es probable que uno y otro también muestren sesgos regionales en favor de áreas que han considerado históricamente como esferas de influencia o intereses (por ejemplo, el sur de Asia y Australia para *The Times* [Londres] y América Latina para *The New York Times*). Al combinar ambas fuentes en un único indicador de la conflictividad laboral a escala mundial, podemos equilibrar los sesgos regionales de ambas fuentes por separado (debido al abrumador sesgo de cada fuente en favor de los acontecimientos domésticos, excluimos las noticias de conflictividad laboral en el Reino Unido aparecidas en *The Times* [Londres] y las referidas a Estados Unidos en *The New York Times*).

[28] Los resultados de la primera fase del proyecto fueron publicados en Silver, Arrighi y Dubofsky (1995).

Los miembros del World Labor Group examinaron los índices de *The Times* (Londres) y *The New York Times* entre 1870 y 1996 y registraron cada mención de conflictividad laboral en una hoja estándar de recogida de datos. A partir de una conceptualización del trabajo como «mercancía ficticia» (véanse los párrafos dedicados anteriormente a Marx y Polany), el objetivo era recoger todos los actos registrados de resistencia de los seres humanos a ser tratados como mercancías, ya fuera en el lugar de trabajo o en el mercado laboral, incluyendo todas las acciones manifiestas de resistencia deliberadamente realizadas, pero también formas «ocultas» de resistencia cuando se trataba de prácticas colectivas generalizadas. La conflictividad laboral se dirige normalmente contra el patrono o contra el Estado, como intermediario o agente del capital; pero, dada la importancia del trazado de fronteras en los esfuerzos de los trabajadores por protegerse frente a los intentos de tratarlos como mercancía (véase la sección III), las movilizaciones de un grupo de trabajadores contra la competencia proveniente de otro grupo de trabajadores se entendieron también como conflictividad laboral y se registraron las noticias de tales acciones.

Conviene insistir en que el proyecto de recogida de datos no estaba destinado a producir una enumeración de *todos*, ni siquiera de *la mayoría de* los incidentes de conflictividad laboral que han tenido lugar en el mundo durante el pasado siglo, ya que los periódicos sólo informan de una pequeña fracción de la conflictividad laboral realmente existente. Lo que pretendíamos era una medición que indicara fiablemente los *niveles cambiantes* de conflictividad laboral –cuándo aumenta o disminuye la incidencia de la conflictividad laboral, cuándo es elevada o baja–, *con respecto a* otros momentos y/o lugares. Dada la perspectiva teórica subyacente y el papel que atribuimos a las principales oleadas de conflictividad laboral en la generación de periodos de transformación/reestructuración, lo que nos interesaba era, sobre todo, la identificación de tales oleadas.

Se han llevado a cabo detallados estudios de la fiabilidad de la base de datos del WLG, comparando el perfil temporal de conflictividad laboral derivado de ella con el derivado de otras fuentes (la literatura histórica y cualquier otra fuente estadística existente). A partir de esos estudios de fiabilidad, hemos concluido que la base de datos del WLG es un instrumento eficaz y fiable para discernir años con niveles excepcionalmente altos o intensos de conflictividad laboral en distintos países[29]. Más concretamente, encontramos que el principal mérito de la base de datos del WLG es su capacidad para identificar las oleadas de conflictividad laboral que representan puntos de inflexión decisivos en la historia de las relaciones trabajo-capital[30].

---

[29] Para un estudio en profundidad sobre la fiabilidad de la base de datos del WLG, véase Silver *et al.* (1995).

[30] Esta fiabilidad en la identificación de las oleadas decisivas de conflictividad está vinculada a las características peculiares de los periódicos como fuente de datos sociohistóricos. Dicho de otra

En resumen, pues, la base de datos del WLG proporciona un mapa fiable de las pautas de comportamiento a escala mundial de las principales oleadas de conflictividad laboral durante el siglo XX. Utilizaremos este mapa para recorrer la historia de la conflictividad laboral a escala mundial en los capítulos centrales de este libro. El apéndice A contiene una descripción significativamente más detallada de la conceptualización, medición y recogida de datos en relación con la construcción y uso de la base de datos del WLG. El apéndice B reproduce las instrucciones aplicadas por los codificadores en la recogida de datos. Los lectores interesados en un tratamiento más detallado de las cuestiones metodológicas relacionadas con la base de datos pueden consultar esos apéndices antes de leer los siguientes capítulos del libro.

V. TRABAJADORES DEL MUNDO EN EL SIGLO XX: UN ESQUEMA DEL LIBRO

El capítulo 2 se centra en la dinámica de la conflictividad laboral a escala mundial y la movilidad del capital en lo que se considera generalmente como el principal sector industrial del capitalismo del siglo XX: la industria automovilística. Recorre la difusión global de la producción en masa de automóviles desde sus orígenes en Detroit hasta el presente. Haciendo uso de la base de datos del WLG, este capítulo muestra que prácticamente en todos los lugares a los que se extendió la producción en masa de automóviles se constituyó también rápidamente un movimiento obrero –lo que hemos llamado anteriormente oleadas de tipo marxiano de conflictividad laboral– que obtuvo importantes mejoras en cuanto a salarios y condiciones de trabajo. Identificamos una pauta recurrente, en la que las empresas automovilísticas respondían a cada oleada sucesiva de conflictividad laboral desplazando la producción a nuevos lugares, con una fuerza de trabajo relativamente barata y controlable. Esta estrategia de movilidad del capital tuvo efectos notablemente debilitadores sobre el movimiento obrero en los lugares de donde huía el capital, pero creaba y fortalecía nuevos movimientos obreros en cada ubicación sucesiva de la expansión de esa industria.

Recurriendo al concepto de «solución espacial» introducido por David Harvey ([1989], p. 196; [1999], pp. 390, 415 y 431-445), en el capítulo 2 argumentamos que las sucesivas reubicaciones geográficas del capital constituían soluciones espaciales para las crisis de rentabilidad y control, que sólo conseguían aplazar esas crisis en el tiempo y en el espa-

---

forma, los periódicos tienden a no informar sobre acontecimientos rutinarios (como una actividad huelguística institucionalizada) y a conceder más atención a la conflictividad laboral no rutinaria (episodios que, cuantitativa o cualitativamente, se alejan de la norma). Dado nuestro interés en los episodios no normativos o transgresores (véase más atrás, en esta misma sección), eso resulta, de hecho, beneficioso para este estudio.

cio. El capítulo 2 también se centra en los esfuerzos de las empresas automovilísticas para afrontar las crisis de rentabilidad y control de la fuerza de trabajo mediante la introducción de importantes cambios en la organización de la producción y el proceso de trabajo. Para captar esa dinámica, introducimos el concepto de «solución tecnológica». Las transformaciones posfordistas en la organización de la producción, según argumentamos, constituyeron un esfuerzo para poner en práctica una solución tecnológica a los problemas de rentabilidad y control que, sin embargo, no han proporcionado un remedio más estable y más duradero que las sucesivas soluciones espaciales.

En el capítulo 3 introducimos el concepto de «solución mediante el lanzamiento de nuevos productos», ya que los capitalistas intentan aumentar sus beneficios y su control, no sólo desplazándose a nuevos lugares geográficos o transformando el proceso de trabajo, sino también desplazándose a nuevas industrias y líneas de producción menos sometidas a una intensa competencia y a otras molestias. El capítulo 3 se centra en las dinámicas internas e interrelacionadas de tres ciclos macroproductivos: la industria textil mundial (esencial en el siglo XIX), la industria automovilística mundial y los nuevos sectores emergentes de finales del siglo XX y comienzos del XXI. Comprobamos que, del mismo modo que la conflictividad laboral se ha desplazado geográficamente junto con la reubicación de la producción dentro de cada industria, también se ha desplazado *intersectorialmente*, a lo largo del tiempo, con el ascenso y declive de nuevas industrias líderes.

Los capítulos 2 y 3 mantienen deliberadamente el ángulo de visión centrado en la dinámica trabajo-capital en relación con la recurrente reestructuración espacial y tecnológico-organizativa de los procesos de acumulación capitalista. En el capítulo 4 ampliamos el ángulo de visión argumentando que la trayectoria genérica de la conflictividad laboral (y de la reestructuración capitalista) a escala mundial ha estado estrechamente asociada a la dinámica de la construcción del Estado, los conflictos interestatales y la guerra mundial. De hecho, el rasgo característico más sobresaliente de toda la serie temporal de menciones de conflictividad laboral durante el siglo XX, recogidas en la base de datos del WLG, es la estrecha interrelación entre oleadas de conflictividad laboral y guerras mundiales, así como la interrelación entre conflictividad laboral y hegemonías mundiales. En el capítulo 4 volvemos a contar la historia de la conflictividad laboral a escala mundial durante el siglo XX, con la política internacional en el centro de la escena, y, al hacerlo, introducimos un tipo final de solución, la solución financiera, porque, al igual que se produce el desplazamiento del capital a nuevas industrias y líneas de producción para escapar de las intensas presiones competitivas en determinadas esferas de producción (nuestras soluciones de lanzamiento de nuevos productos), en periodos de competencia intensa y generalizada, el capital ha tendido a alejarse del comercio y la producción y a dedicarse a las finanzas y la especulación. Recurriendo al concepto de «expansión financiera» de Giovanni Arrighi (1994), denominamos a esa estrategia «solución financiera».

Como veremos en el capítulo 4, la solución financiera fue un mecanismo clave en el desarrollo de la crisis de sobreacumulación de finales del siglo XIX y tuvo un profundo impacto sobre la trayectoria de la conflictividad laboral a escala mundial en la primera mitad del siglo XX. De forma parecida, una solución financiera aún más masiva ha constituido el mecanismo clave del desarrollo de la crisis de sobreacumulación de finales del siglo XX, y, como argumentaremos, también ha tenido un profundo impacto sobre la trayectoria de la conflictividad laboral a escala mundial en las últimas décadas del siglo XX. En el quinto y último capítulo examinaremos esas y otras semejanzas entre el pasado y el presente, en un esfuerzo por evaluar la naturaleza y el probable desarrollo futuro de la crisis actual del movimiento obrero, y también volveremos a los debates con los que se inició esta Introducción.

II Los movimientos obreros y la movilidad del capital

En este capítulo se analiza la dinámica a escala mundial de la conflictividad laboral en lo que se suele considerar la principal industria del capitalismo del siglo XX, esto es, la industria automovilística mundial. La primera sección del capítulo presenta un panorama de la pauta espacio-temporal de la conflictividad laboral en la industria automovilística mundial desde la década de los treinta hasta el presente, a partir de los índices derivados de la base de datos del WLG. Se estudia en ella una serie de desplazamientos espaciales en la distribución de la conflictividad laboral, cuyo centro de militancia se desplaza en el transcurso del siglo XX desde Norteamérica, pasando por Europa occidental, hasta un grupo de países recién industrializados.

La segunda sección se ocupa de la dinámica de esos desplazamientos espaciales y de su relación con sucesivas rondas de reubicación capitalista. Se argumenta que la producción en masa en la industria automovilística ha tendido a recrear contradicciones sociales parecidas allí donde se ha desarrollado, y que, como consecuencia, han surgido movimientos obreros vigorosos y eficaces en prácticamente todos los lugares donde se expandió rápidamente la producción en masa o fordista. Pero, cada vez que surgía un robusto movimiento obrero, los capitalistas trasladaban la producción a otros lugares con fuerza de trabajo más barata y supuestamente más dócil, debilitando así al movimiento obrero en los lugares de desinversión, *pero* reforzándolo en los nuevos lugares de expansión.

Esta historia de la interrelación entre movimiento obrero y reubicación del capital plantea, por lo tanto, un panorama bastante más ambiguo que el que sugiere la tesis de la carrera-hacia-el-abismo (véase el capítulo 1). Para decirlo en pocas palabras, la trayectoria de la industria automovilística mundial sugiere que, allí donde va el capital, le acompaña el conflicto. O, parafraseando a David Harvey ([1989], p. 196; [1999],

pp. 390 y 442), la reubicación geográfica de la producción es una «solución espacial» que solamente «aplaza las crisis», sin resolverlas definitivamente.

El análisis ofrecido en las dos primeras secciones del capítulo insiste en las semejanzas y conexiones entre las oleadas de conflictividad laboral registradas en los lugares clave de expansión de la industria automovilística. La industria automovilística japonesa está notoriamente ausente de la discusión, ya que su gran expansión de posguerra no condujo a una oleada importante de militancia obrera; si bien, como argumentaremos en la sección cuarta, una oleada importante de conflictividad laboral es decisiva para explicar esa «excepcionalidad japonesa». Japón experimentó un incremento masivo de militancia obrera a finales de la Segunda Guerra Mundial (esto es, justo antes del despegue de la industria automovilística); para hacer frente a las restricciones impuestas por esa oleada de militancia obrera, las compañías automovilísticas prefirieron apartarse de forma significativa del estilo fordista de producción en masa. Renunciando a sus primeros intentos de integración vertical, los fabricantes de automóviles japoneses establecieron un sistema de subcontratación multiestratificado que les permitía al mismo tiempo garantizar el empleo y establecer relaciones de cooperación con el núcleo de la fuerza de trabajo, al mismo tiempo que obtenían *inputs* de bajo coste y flexibilidad de los estratos más bajos de la red de suministro. Esta combinación permitió a Japón eludir el tipo de conflictividad laboral experimentado por todos los demás productores, pero también hizo posible que las corporaciones japonesas introdujeran una serie de medidas de recorte de costes en la década de los setenta (la llamada producción ajustada), que les facilitó los éxitos innegables obtenidos en la carrera de la competencia global de la década de los ochenta.

Durante las décadas de los ochenta y los noventa los métodos de producción ajustada se extendieron globalmente cuando los fabricantes de estilo fordista de todo el mundo trataron de imitar *selectivamente* a los productores japoneses, y las propias empresas automovilísticas japonesas se convirtieron en importantes corporaciones transnacionales. Se suele considerar que estos procesos combinados han creado un «espécimen» posfordista fundamentalmente diferente, en el que las bases tradicionales del poder de negociación de los trabajadores se han visto socavadas (véase el capítulo 1). Pero, como argumentaremos en la tercera sección de este capítulo, esa reorganización posfordista de la producción se apartaba de forma decisiva del modelo japonés. Se adoptaron las medidas de recorte de costes de la producción ajustada, pero no las medidas de seguridad en el empleo, por lo que estaba ausente la motivación para una cooperación activa de los trabajadores con los patronos. Además, el impacto de estas transformaciones sobre el poder de negociación de los trabajadores no ha sido uniformemente negativo. De hecho, en algunas situaciones los métodos de producción ajustada han incrementado la vulnerabilidad del capital frente a las perturbaciones en el flujo de producción, así como el poder de negociación de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Así pues, ni la solución tecnológica posfordista, ni las sucesivas soluciones espaciales han proporcionado una solución estable a los problemas del control de la fuerza de trabajo en la industria automovilística mundial. Los recientes esfuerzos de importantes empresas automovilísticas para obtener la cooperación activa de sus trabajadores y recortar simultáneamente los costes, como argumentaremos en la última sección, están creando una estratificación geográfica intensificada de la fuerza de trabajo, acorde con la división centro-periferia, así como con fronteras de género, de etnia y de ciudadanía. Además, las contradicciones y límites de estos esfuerzos revelan a su vez, tanto a escala de las empresas como de toda la industria, que el conflicto trabajo-capital está inserto en una tensión intrínseca (analizada en el capítulo 1) entre crisis de legitimidad y crisis de rentabilidad.

I. PAUTAS HISTÓRICAS DE COMPORTAMIENTO DE LA MILITANCIA OBRERA EN LA INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA

El panorama de la conflictividad obrera en la industria automovilística a escala mundial, derivado de la base de datos del World Labor Group, queda resumido en la figura 2.1 y en el cuadro 2.1. La figura 2.1 muestra la distribución, por décadas y regiones, de las menciones de conflictividad laboral entre los trabajadores del automóvil. Se puede constatar una serie de desplazamientos geográficos con el tiempo, en cuanto al volumen de militancia obrera en el sector, desde Norteamérica en las décadas de los treinta y cuarenta al noroeste (y luego el sur) de Europa durante las décadas de los sesenta y setenta, y más tarde a un grupo de países de rápida industrialización, durante las de los ochenta y noventa[31]. Mientras que Norteamérica supone la abrumadora mayoría de las menciones totales de conflictividad laboral durante las décadas de los treinta y cuarenta (el 75 por 100 en ambas décadas), durante las de los setenta y ochenta representa una clara minoría (el 15 y el 20 por 100, respectivamente). En cambio, la proporción de menciones de conflictividad laboral en el noroeste de Europa sube del 23 por 100 en las décadas de los treinta y cuarenta al 39 por 100 en la de los cincuenta y casi al 50 por 100 en las de los sesenta y setenta, para volver a caer durante las de los ochenta y noventa. El gran incremento de la proporción del sur de Europa[32] tiene lugar

[31] Los 11 países incluidos en la figura 2.1 y en el cuadro 2.1 satisfacen un criterio de umbral mínimo: el número de menciones de conflictividad laboral en la industria automovilística en cada uno de ellos es mayor que el 1 por 100 del número total de menciones en la base de datos del WLG para la industria automovilística mundial. Véase el apéndice A para una definición de «menciones» y cuestiones relacionadas con el recuento.

[32] Hemos incluido a Argentina en el conjunto de países del sur de Europa por razones que se explican en la n. 35.

durante la década de los setenta, pasando del 2 por 100 en la de los cincuenta al 10 por 100 en la de los sesenta y al 32 por 100 en la de los setenta. La última modificación importante es el aumento de la proporción de los países del Sur recién industrializados, cuya proporción salta del 3 por 100 en la década de los setenta al 28 por 100 en la de los ochenta y al 40 por 100 en la de los noventa.

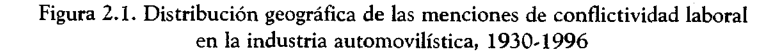
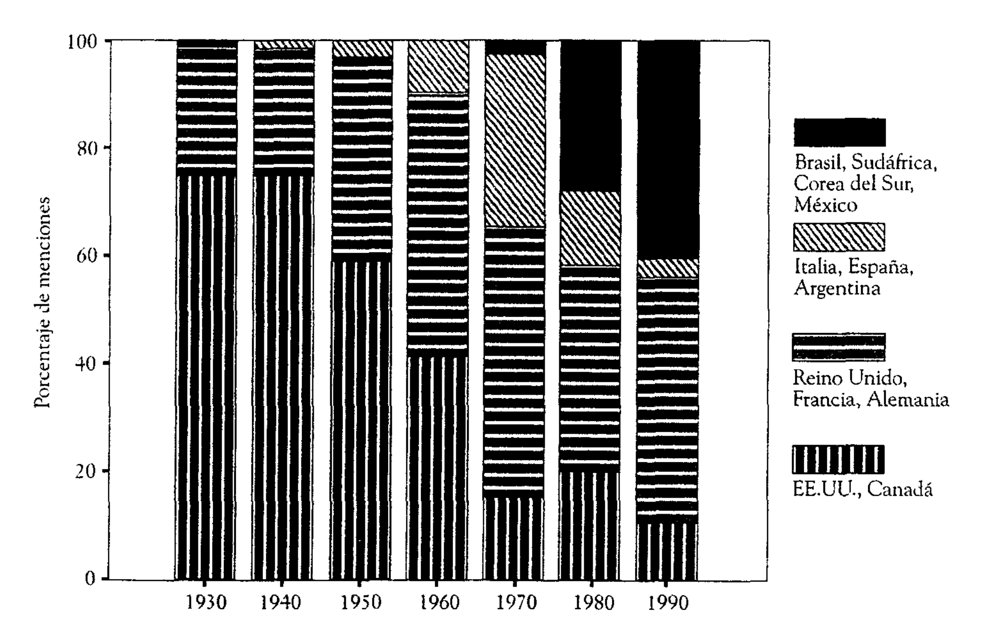


Figura 2.1. Distribución geográfica de las menciones de conflictividad laboral en la industria automovilística, 1930-1996



El cuadro 2.1 refuerza ese panorama de sucesivos desplazamientos espaciales en la militancia de los trabajadores del automóvil, identificando «puntos clave» de conflictividad laboral para 11 países en los que esa militancia ha representado un fenómeno social significativo[33].

---

[33] Los máximos (señalados en el cuadro 2.1 con una «X») son los años de mayor conflictividad laboral en cada país, y/o (en el caso de Italia) aquellos en los que las menciones de conflictividad laboral superan el 20 por 100 de las menciones totales para ese país (véase la n. 31 sobre el criterio de umbral mínimo satisfecho por los 11 países incluidos en el cuadro).

Cuadro 2.1. Máximos de conflictividad laboral en la industria automovilística mundial, 1930-1996

	1930-1934	1935-1939	1940-1944	1945-1949	1950-1954	1955-1959	1960-1964	1965-1969	1970-1974	1975-1979	1980-1984	1985-1989	1990-1996
Estados Unidos		X											
Canadá		X											
Reino Unido						X							
Francia								X					
Italia								X			X		
Alemania									X				
España									X				
Argentina										X			
Sudáfrica											X		
Brasil											X		
Corea del Sur												X	

Nota: los países incluidos en el cuadro son aquellos que contribuyen con un 1 por 100 o más al número total de menciones de conflictividad laboral en la industria automovilística en la base de datos del WLG. «X» indica el periodo con mayor número de menciones, o aquellos (en el caso de Italia) en que se registra un mínimo del 20 por 100 de las menciones de conflictividad laboral en la industria automovilística de ese país.

En la siguiente sección de este capítulo describiré brevemente los «máximos» que aparecen en el cuadro 2.1[34]. Como quedará claro en el transcurso de la exposición, estas oleadas de conflictividad laboral –que tienen lugar en entornos políticos y culturales muy diferentes y en distintos periodos históricos– comparten características sorprendentemente similares. Aparecen en escena súbitamente y con una fuerza inesperada, consiguiendo rápidamente victorias importantes, pese a enfrentarse a patronos hostiles a los sindicatos (y en algunos casos también a gobiernos hostiles), y empleando formas no convencionales de protesta –muy en particular, la huelga con ocupación–, que en todos y cada uno de los casos paralizaron la producción de grandes complejos industriales, mostrando eficazmente la vulnerabilidad de la compleja división técnica del trabajo en esa industria frente a la acción directa de los trabajadores en el lugar de producción. En todos los casos los obreros eran mayoritariamente inmigrantes (internacionales e interregionales) de primera y segunda generación, y el fuerte apoyo de sus respectivas comunidades fue un componente esencial de aquellas luchas. Finalmente, las luchas de los trabajadores del automóvil cobraron una gran importancia política para el país en que tenían lugar, más allá del sector en que se desarrollaban y de sus trabajadores. Como tales, esas oleadas también representaron «puntos de inflexión» en las relaciones entre trabajo y capital en cada país.

La industria del automóvil también parece caracterizarse por determinadas formas de acción directa. La forma de lucha preferida en todas esas oleadas críticas fueron las huelgas estratégicas, especialmente con ocupación del lugar de trabajo, en puntos sensibles en la división técnica general del trabajo en la empresa automovilística. La recurrencia de esta forma de lucha (y su éxito) se puede atribuir, pues, al gran poder de negociación de los trabajadores en el lugar de trabajo. La compleja división técnica del trabajo, característica de la producción en masa típica de la industria automovilística, incrementa la vulnerabilidad del capital frente a la acción directa de los trabajadores en el lugar de producción.

Las oleadas máximas, como veremos, no sólo fueron similares en cuanto a su forma característica y estilo de militancia, sino que también indujeron formas pareci-

[34] Japón no entra en la lista de países con oleadas de conflictividad de los trabajadores del automóvil, del cuadro 2.1, porque la rápida expansión de la industria automovilística en ese país no provocó una oleada importante de conflictividad laboral, anomalía de la que nos ocupamos en la sección III. Sin embargo, como también veremos en esa sección, Japón experimentó una importante oleada de conflictividad laboral en los años de la inmediata posguerra, algo que sí recoge la base de datos del WLG. Esta oleada de conflictividad afectó a todas las industrias, incluida la automovilística, pero, como ésta no era una de las industrias clave en Japón por aquellos años, los índices de los periódicos no la destacaban cuando informaban sobre la oleada de huelgas. Por eso Japón tampoco aparece en el cuadro 2.1, ni siquiera para la oleada de conflictividad laboral en la industria automovilística inmediatamente después de la guerra (Farley [1950]; Levine [1958]).

das de contención, al inspirar sus victorias una serie de estrategias patronales que debilitaron estructuralmente a los respectivos movimientos obreros. A corto plazo se promovió el «sindicalismo responsable» y se institucionalizó la negociación colectiva para suscitar la cooperación de los dirigentes sindicales en la contención de las perturbaciones que provenían de la base. A corto y medio plazo se fue automatizando cada vez más el trabajo, con nuevas inversiones fuera de los bastiones sindicales. Esta reestructuración del capital deterioró tanto el poder de negociación de los trabajadores en el lugar de producción como los recursos sobre los que se basaba su resistencia.

Los esfuerzos recurrentes de las empresas en busca de una solución espacial para el problema del control de los trabajadores dan a entender que esas oleadas no son sólo una serie de ejemplos independientes de un proceso general, sino que están *vinculadas relacionalmente* por las sucesivas reubicaciones de la producción lejos de los bastiones de militancia obrera. Así pues, la exposición de la sección siguiente es también la historia de un mismo proceso histórico de militancia obrera y movilidad del capital. A medida que el capital emigraba de los lugares de producción establecidos, el poder de negociación de los trabajadores disminuía, pero se creaba una nueva clase obrera en los lugares favorecidos por la expansión industrial. El resultado ha sido una trayectoria, desde la década de los treinta hasta la de los noventa, en la que las técnicas de producción en masa en la industria automovilística, y una forma característica de militancia, se extendieron por todo el planeta, desde Estados Unidos hasta un grupo de países en proceso de rápida industrialización, pasando por Europa occidental.

II. DE FLINT A ULSAN: PAUTAS DE COMPORTAMIENTO RECURRENTES DE LAS PRINCIPALES OLEADAS DE HUELGAS REGISTRADAS EN LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL

Estados Unidos

El 30 de diciembre de 1936 los obreros ocuparon las plantas número 1 y 2 de General Motors en Flint, Michigan. El 12 de marzo de 1937, General Motors (la mayor corporación industrial de Estados Unidos, con vastos recursos financieros y una red de espías antisindicales) se vio obligada a capitular y a firmar un contrato con el sindicato United Auto Workers (UAW). Ése fue el comienzo de una oleada de huelgas que indujo a la sindicalización de las industrias de producción en masa de Estados Unidos, en un momento de alto desempleo (esto es, débil poder de negociación en el mercado de trabajo) y escasa organización obrera (esto es, débil poder asociativo).

Una clave del éxito del UAW fue el poder de negociación en el lugar de trabajo: la capacidad de los trabajadores para aprovechar su posición en la compleja división del trabajo característica de la producción en masa. La huelga con ocupación que paralizó la planta de GM en Flint fue planeada y ejecutada por una «minoría militante» de obreros que, «interrumpiendo inesperadamente la línea de montaje y ocupando la planta [...], catalizaron el sentimiento prosindical entre una gran mayoría de obreros apáticos» (Dubofsky y Van Tine [1977], p. 255). Esa huelga demostró los límites del control técnico mediante las líneas de montaje de la fuerza de trabajo: un número relativamente pequeño de activistas pudo interrumpir la producción de toda la planta. Como señalaba Edwards ([1979], p. 128), «el control [técnico] vinculaba a todos los trabajadores de la fábrica y, cuando se interrumpió la línea de montaje, todos ellos se unieron necesariamente a la huelga».

Además, del mismo modo que una minoría militante podía interrumpir la producción en toda una planta, si ésta era un eslabón clave de un imperio empresarial integrado, su ocupación podía paralizar toda la empresa. Con la ocupación de la planta de Flint, que producía la mayor parte de los motores de Chevrolet, los obreros consiguieron paralizar la producción de automóviles en General Motors. La tasa de producción de la empresa bajó, de 50.000 automóviles al mes en diciembre, a sólo 125 en la primera semana de febrero. GM se vio obligada a abandonar su actitud antisindical y a negociar un contrato con UAW, que afectaba a los obreros de 20 fábricas, para poner fin a la huelga y reanudar la producción (véanse Dubofsky y Van Tine [1977], pp. 268-269; Arrighi y Silver [1984], pp. 184-185 y 194-195; Rubenstein [1992], pp. 235-237).

Esas tempranas experiencias en la industria del automóvil muestran que la estrategia de movilidad del capital no es una novedad introducida en la fase más reciente de la globalización (a finales del siglo XX). De hecho, «la pretensión de evitar la concentración de obreros militantes influyó sobre las decisiones de reubicación ya en los primeros días de la industria automovilística». Entre las muchas razones de que ésta se concentrara en el área de Detroit a comienzos del siglo XX destacaba el ambiente antisindical impuesto con éxito mediante una campaña de «trabajadores sin ataduras», llevada a cabo por la Asociación Patronal de Detroit. «En 1914, cuando la línea de montaje móvil de Ford transformó la producción automovilística de un trabajo especializado en otro no especializado, el concepto de *open-shop* [esto es, el hecho de que la contratación de los trabajadores se produjera con independencia de su afiliación sindical] [...] había arraigado fuertemente en Detroit y, en particular, en la industria del automóvil» (Rubenstein [1992], pp. 234-235).

Con el éxito del UAW, la reubicación de la producción fuera de sus principales bastiones se convirtió en una de las estrategias seguidas por las empresas automovilísticas durante el siguiente medio siglo. Ya en 1937 GM adquirió una planta de fabricación de

motores en Buffalo para reducir su dependencia de Flint, y poco después comenzó a diversificar los lugares de producción en distintas áreas rurales y en el sur de Estados Unidos (Rubenstein [1992], pp. 119 y 240-241).

Pero la reubicación geográfica de la industria automovilística en el periodo de posguerra no fue un fenómeno tan sólo, ni principalmente, estadounidense: el hundimiento del mercado mundial –desde el *crash* de 1929 hasta el restablecimiento de la convertibilidad monetaria en Europa en 1958– cerró las vías de escape internacional del capital; pero, tan pronto como Europa se estabilizó después de la guerra, en particular con la creación del Mercado Común y la restauración de la convertibilidad monetaria, las multinacionales estadounidenses (entre ellas las automovilísticas) inundaron Europa con sus inversiones.

Durante las décadas que siguieron a las victorias del CIO, la fortaleza estructural del movimiento obrero estadounidense en general, y la de los trabajadores del automóvil en particular, se vio progresivamente socavada por tres tipos de respuestas patronales: reubicación de la producción (desinversión en los bastiones sindicales), innovaciones en el proceso de fabricación (principalmente la automatización) e «intercambio político» (la promoción del sindicalismo «responsable» y la represión del «irresponsable»). Cuando, a finales de la década de los sesenta, el resurgimiento del movimiento obrero estadounidense y de la conflictividad de base (simbolizada por los «Lordstown Blues») llevó de nuevo al UAW a tácticas de confrontación como la «Operación Apache» (una campaña de huelgas cortas y pequeñas, pero muy perturbadoras), los fabricantes de automóviles abandonaron la promoción del «sindicalismo responsable» y reemprendieron con nuevo celo la reubicación geográfica y la automatización de la producción.

Durante la década de los setenta GM construyó o planeó 14 fábricas en el sur estadounidense, principalmente en áreas rurales o en pequeñas ciudades; pero la «estrategia sureña» de GM para eludir la militancia sindical quedó obsoleta en un enfrentamiento en 1979 con el UAW, en el que este último consiguió que su acuerdo a escala nacional con GM se extendiera a todas las fábricas del sur. En aquella confrontación, el UAW explotó de nuevo la situación estratégica de los trabajadores del automóvil en el seno de una compleja división del trabajo: al declarar la huelga en siete fábricas estratégicamente situadas, el UAW hizo creíble la amenaza de interrumpir la producción de los dos modelos de la empresa con mejores ventas. Con la extensión de los contratos del UAW a todas las fábricas del sur, éste perdió su principal atractivo (Rubenstein [1992], pp. 240-241). Las empresas automovilísticas respondieron intensificando su *anterior* estrategia de desplazar la producción a países con importantes reservas de mano de obra fuera de Estados Unidos. El poder de negociación de los trabajadores estadounidenses del automóvil, ya debilitado por décadas de reestructuración, se vino abajo en la década de los ochenta. El asalto político contra el movimiento obrero organizado, asociado a la «revolución de Reagan», no era sino la punta del iceberg.

Europa occidental

En el periodo de entreguerras Europa occidental estaba muy por detrás de Estados Unidos, en cuanto a la extensión de las técnicas de producción en masa fordista a la producción automovilística. En la década de los veinte la industria europea se caracterizaba por una multitud de firmas pequeñas dedicadas a la fabricación de automóviles; ninguna de ellas contaba con los recursos ni la cuota de mercado suficientes para realizar las enormes inversiones en capital fijo y maquinaria especializada necesarias para «alcanzar» a Estados Unidos. En la década de los treinta el capital se concentró muy rápidamente con el apoyo de los gobiernos, pero carecía de la posibilidad de beneficiarse de las economías de escala inherentes a los métodos fordistas. Las barreras al comercio intraeuropeo, combinadas con los salarios habitualmente bajos de los trabajadores, imposibilitaban la existencia de un auténtico mercado de masas. Los trabajadores estadounidenses del automóvil podían comprar los productos que fabricaban (ya desde la década de los veinte), pero no sucedía lo mismo con los europeos (Landes [1979], pp. 445-451; véase también Tolliday [1987], pp. 32-37).

Dada la escasa extensión de las técnicas de producción en masa, en el periodo de entreguerras el poder de negociación en el lugar de trabajo de los obreros europeos era relativamente pequeño, mientras que su poder asociativo, por el contrario, era relativamente fuerte, al menos en los años inmediatamente posteriores a la Primera Guerra Mundial. Pero, aunque el movimiento obrero militante y los partidos políticos de izquierdas obtuvieron en algunos casos importantes victorias sindicales y electorales (el *biennio rosso* italiano de 1919-1920, en el que los trabajadores de Fiat desempeñaron un importante papel de vanguardia, fue uno de esos ejemplos), a mediados de la década de los veinte la mayoría de esas victorias habían quedado atrás. A principios de la década de los treinta los fascistas habían llegado al poder en Italia y en Alemania, y el Partido Laborista había perdido el gobierno en el Reino Unido, en favor de los conservadores. Hasta los beneficios obtenidos en las asombrosas victorias obreras en Francia durante el gobierno del Frente Popular –las que más se parecían (y que quizás en cierta medida inspiraron) a las luchas del CIO en Estados Unidos– fueron de corta duración. Poco después del acuerdo de Matignon, en 1936, una nueva ofensiva patronal bloqueó la puesta en práctica de la negociación colectiva a escala nacional. Al cabo de dos años, los importantes aumentos salariales obtenidos en Matignon quedaron reabsorbidos por la inflación y, al cabo de tres años, la afiliación a la Confederación General del Trabajo (CGT) bajó a la cuarta parte de los cinco millones de miembros que aseguraba tener en 1936. En 1940, con el inicio de la guerra en Francia, «regulaciones casi de servidumbre [...] atenazaban a los trabajadores en las industrias de producción para la guerra», y, en palabras de W. Kendall, el fascismo estaba preparado, «disfrazado de resistencia frente a Hitler», mucho antes

de que el régimen de Vichy asumiera el poder (Kendall [1975], pp. 43-48; Arrighi y Silver [1984], pp. 186-190).

Dejando a un lado los resultados mucho más satisfactorios a medio plazo de las oleadas huelguísticas estadounidenses, las bases de los triunfos de uno u otro movimiento eran claramente diferentes. Ambas oleadas huelguísticas se caracterizaron por el uso de tácticas de huelga con ocupación de las fábricas; pero el poder de las huelgas de París se basaba en un movimiento de masas enorme y politizado, en el que las ocupaciones de fábricas eran «entusiásticamente apoyadas por los trabajadores que habitaban en los barrios rojos de la capital», incluidos los miembros de sindicatos anticomunistas. Por el contrario, «la huelga de GM fue un movimiento minoritario», que tuvo que enfrentarse a una seria presión en favor de la «vuelta al trabajo». En resumen, mientras que el relativamente escaso poder de negociación en el puesto de trabajo de los trabajadores de las fábricas parisinas se veía parcialmente compensado por su fuerte poder asociativo, en el caso de las huelgas estadounidenses se apreciaba una dinámica contraria: el poder asociativo relativamente débil de los huelguistas de Flint se veía más que compensado por su capacidad de «paralizar el circuito muy integrado de la producción automovilística» (Torigian [1999], pp. 329-330).

Durante las décadas de los cincuenta y los sesenta, no obstante, los niveles de poder de negociación en el lugar de trabajo a ambos lados del Atlántico comenzaron a converger. El centro de crecimiento de la industria automovilística mundial se desplazó a Europa occidental tras el estallido de militancia obrera durante las décadas de los treinta y cuarenta entre los trabajadores estadounidenses del automóvil. Para Altshuler *et al.* ([1984], cap. 2), la primera oleada importante de expansión de la industria automovilística se produjo entre 1910 y 1950 y estuvo centrada en Estados Unidos. La segunda oleada importante de expansión se produjo en las décadas de los cincuenta y sesenta y tuvo su centro en Europa occidental, donde la producción de automóviles se quintuplicó durante la década de los cincuenta, pasando de 1,1 millones en 1950 a 5,1 millones en 1960, y volvió a duplicarse durante la década siguiente, alcanzando la cifra de 10,4 millones de automóviles en 1970 (Altshuler *et al.* [1984], p. 19).

La dinámica subyacente de esta expansión era una combinación del «desafío americano» y la respuesta europea. La inversión directa estadounidense en la industria automovilística europea se había iniciado en la década de los veinte como forma de eludir las tarifas aduaneras y de ahorrar en costes laborales y de transporte. Pero esa inversión se disparó en las décadas de los cincuenta y sesenta; GM invirtió más de 100 millones de marcos en Alemania entre 1950 y 1955, en una importante expansión de Opel, y luego siguió mejorando sus instalaciones todos los años; también invirtió 36 millones de libras entre 1952 y 1956 en Vauxhall para ampliar su planta de Luton y para construir una nueva fábrica en Dunstable. Del mismo modo, en la década de los cincuenta Ford amplió rápidamente sus instalaciones de Dagenham, en el Reino Unido, y su fábrica alemana en Colonia (Dassbach [1988],

pp. 254-255 y 296-300). La respuesta combinada de empresarios y gobiernos europeos dio lugar a un rápido crecimiento de la industria automovilística mediante la introducción de las técnicas más avanzadas de producción en masa. Así, por ejemplo, la industria automovilística italiana (en la que se produjeron pocas inversiones directas de los fabricantes extranjeros de automóviles) triplicó con creces su producción durante la década de los cincuenta y la volvió a duplicar en la de los sesenta. En 1970 la producción de vehículos de motor en Italia había alcanzado casi los dos millones de unidades, siendo Fiat responsable de la mayor parte de la producción (Laux [1992], pp. 178 y 200).

La rápida difusión de las técnicas de producción en masa en Europa occidental tuvo efectos contradictorios sobre la mano de obra, semejantes a los experimentados por los trabajadores estadounidenses del automóvil a comienzos del siglo XX. Por un lado, el poder de negociación de los trabajadores en el mercado de trabajo declinó a medida que el obrero profesional (y sus sindicatos) quedaban marginados de la producción y se introducían nuevas reservas de mano de obra. Por otro lado, la expansión y la formación de la industria creó una nueva clase obrera semiespecializada, compuesta de trabajadores inmigrantes recientemente proletarizados. En el caso de Estados Unidos a comienzos del siglo XX, los inmigrantes procedían de Europa oriental y meridional (y del sur de Estados Unidos). En el caso de Europa occidental durante las décadas de los cincuenta y sesenta, los inmigrantes procedían de las regiones periféricas de Europa (sur de Italia, España, Portugal, Turquía y Yugoslavia). En ambos casos, la primera generación de obreros inmigrantes solía acomodarse sin muchas protestas a las duras condiciones de trabajo y de vida. Los sindicatos eran débiles y el poder arbitrario de los patronos sobre la contratación, los despidos, la promoción y la asignación de tareas no encontraba apenas resistencia en las fábricas de automóviles; pero, en ambos casos, la segunda generación se convirtió en la espina dorsal de las luchas militantes que consiguieron transformar radicalmente la relación trabajo-capital dentro de las fábricas y en el seno de la sociedad.

A finales de la década de los sesenta, las oleadas de huelgas en Europa occidental cogieron por sorpresa a los sindicatos, a los empresarios y a los Estados. En estas huelgas los obreros de la producción en masa, como sus colegas estadounidenses de la década de los treinta, pudieron explotar el poder de negociación que habían acumulado como consecuencia de su situación en el seno de una compleja división del trabajo. En las fábricas de automóviles de toda Europa occidental, los trabajadores se dieron cuenta de que huelgas estratégicamente localizadas podían dañar mucho a una empresa, minimizando el sacrificio de los propios trabajadores. El ejemplo más espectacular fue quizás el «otoño caliente» de 1969 en Fiat:

> Los huelguistas italianos emprendieron la actividad coordinada en el seno de una unidad de producción a gran escala, con la finalidad de paralizar la producción con el

mínimo coste para los obreros. Una aplicación juiciosa de la acción huelguística *a singhiozzo* (huelgas de taller o línea de producción) y *a scacchiera* (interrupciones del trabajo coordinadas en varias fábricas) provocó pronto el caos en la producción (Dubois [1978], p. 9).

Las huelgas fugaces, huelgas escalonadas y huelgas relámpago tenían como fin crear la máxima perturbación del flujo productivo, afectando a los eslabones más sensibles de la cadena productiva. Tácticas similares fueron empleadas por los trabajadores automovilísticos en toda Europa occidental a finales de la década de los sesenta y comienzos de la de los setenta (véase, por ejemplo, Crouch y Pizzorno [1978]).

La explotación exitosa de tales prácticas dio lugar a una rápida ampliación del control de los sindicatos y del control obrero de las fábricas, y a una explosión huelguística sin precedentes durante la década de los setenta, que impusieron importantes límites a las prerrogativas de la dirección de la empresa. En la Fiat, por ejemplo, se establecieron *consigli dei delegati* a escala de fábrica, que permitían a los trabajadores (a través de sus delegados) cierto control sobre la organización de la producción y les daban la capacidad de pronunciarse sobre el ejercicio cotidiano de lo que hasta entonces habían sido prerrogativas de la dirección: por ejemplo, la asignación de tareas, cargas y velocidad; o los cambios en la organización de la producción y la introducción de nuevas tecnologías. La dirección se veía obligada a informar, a consultar y a negociar con los delegados obreros todas las decisiones relativas a la organización del trabajo en la fábrica (Silver [1992], pp. 29-30; Rollier [1986]). Conviene distinguir, sin embargo, entre la Europa noroccidental, por un lado, y la suroccidental, por otro; en la Europa suroccidental las luchas obreras en el sector automovilístico fueron mucho más explosivas que en el noroeste de Europa. Además, en España e Italia fueron mucho más decisivas (incluso desde el punto de vista simbólico) para las luchas sociales y políticas a escala nacional de aquella época.

Ambas diferencias pueden vincularse a la naturaleza de la mano de obra inmigrante. Las industrias del noroeste de Europa dependían de una mano de obra inmigrante sin derechos de ciudadanía (entre ella, los obreros italianos y españoles), mientras que las del suroeste de Europa dependían de una mano de obra inmigrante, pero del mismo país. Esta diferencia iba a tener grandes consecuencias, tanto sociopolíticas como en el mercado de trabajo. Mientras que los países del noroeste de Europa contaban con múltiples fuentes de mano de obra inmigrante, Italia y España dependían de fuentes internas, que también atendían a otros países. Esta situación combinada del mercado de trabajo hacía que las reacciones italianas y españolas a los levantamientos iniciales fueran mucho menos flexibles, lo que contribuyó a su mayor explosividad.

Además, el hecho de que los trabajadores en Italia y España fueran ciudadanos de esos países abría un espacio para que otros movimientos sociales aprovecharan las lu-

chas en el sector del automóvil como parte de batallas más amplias por la democratización económica y política. En ambos casos, como en el de los países recientemente industrializados, del que nos ocuparemos más adelante, el movimiento obrero reforzaba (y era reforzado por) otros movimientos que apuntaban a transformaciones sociales, económicas y políticas más amplias (Foweraker [1989]; Tarrow [1989]; Martin [1990], pp. 417-426; Perlmutter [1991]; compárese con Fishman [1990]).

La respuesta de los fabricantes de automóviles al notable éxito del movimiento obrero en Europa occidental fue análoga a la respuesta empresarial en Estados Unidos frente a las victorias del CIO en las décadas de los treinta y cuarenta: «innovaciones en el proceso de trabajo» (incluida la rápida robotización de las tareas intensivas en trabajo), intentos de promover el «sindicalismo responsable» y reubicación de la producción. Para Volkswagen cobró gran relevancia la estrategia de reubicación geográfica, desplazando las inversiones a lugares periféricos, especialmente Brasil y México. En conjunto, la inversión directa extranjera desde Alemania se quintuplicó entre 1967 y 1975 (OCDE [1981]; Ross [1982]; Silver [1992], p. 80). En Fiat, en cambio, se puso el acento en los proyectos de robotización masiva, incluida la total automatización del montaje de los motores (Volpato [1987], p. 218).

El efecto sobre el poder de negociación de los trabajadores fue también análogo al caso estadounidense. A comienzos de la década de los ochenta el movimiento obrero en Europa occidental (incluido el sector del automóvil) se encontraba en general a la defensiva, mientras se abandonaba la promoción del «sindicalismo responsable». En 1980 Fiat pudo por fin deshacerse de los consejos obreros y poner en práctica unilateralmente una política de automatización y racionalización agresiva que redujo el número de empleados de 140.000 a 90.000 (Rollier [1986], pp. 117 y 129). Las ganancias obtenidas a finales de la década de los setenta habían sido rápidamente revertidas. El otro aspecto de este proceso, sin embargo, fue la creación (y fortalecimiento) de un nuevo proletariado en el sector del automóvil, en las nuevas sedes de expansión de esta industria, durante las décadas de los setenta y los ochenta[35].

---

[35] El caso de Argentina, donde se produjo un temprano y rápido crecimiento de la producción automovilística en masa en las décadas de los cincuenta y sesenta, en forma de sustitución de importaciones, añade otra variación a la misma historia básica que se cuenta aquí. La pauta y el ritmo de desarrollo de la expansión industrial y del estallido de una importante oleada de conflictividad laboral son semejantes a los descritos para Europa occidental, salvo que el nivel más bajo de riqueza del país hizo más difícil la consecución de un pacto social estable (este contraste entre las opciones con que cuentan los países de renta alta y media para integrar la conflictividad laboral mediante reformas se analiza detalladamente en el cap. 3). Para Argentina, como para Japón, la conflictividad laboral fue un problema desde el primer momento, pero, a diferencia de Japón, en Argentina la conflictividad laboral no provocó un alejamiento importante del fordismo (véase nuestro examen del caso japonés más adelante, en este mismo capítulo). En Argentina, el desarrollo de la producción

Brasil y el fordismo de la «industrialización orientada hacia las exportaciones»

El «milagro económico» brasileño entre 1968 y 1974 correspondió precisamente al periodo en el que los capitalistas del centro de la economía-mundo capitalista intentaron escapar de las luchas obreras militantes en sus propios países. Brasil suponía un lugar aparentemente perfecto para la inversión: el golpe militar de 1964 había instalado un régimen extremadamente represivo, que consiguió aplastar el viejo movimiento sindical corporativo y eliminar eficazmente la oposición obrera, tanto a escala de fábrica como de la política nacional[36].

La industria automovilística brasileña experimentó una expansión muy rápida durante la década de los setenta. En 1974 Brasil estaba entre los 10 primeros países productores de vehículos. Entre 1969 y 1974 la producción de vehículos aumentó a una tasa media anual del 20,7 por 100; entre 1974 y 1979 (mientras la producción de vehículos disminuía bruscamente en el centro, como consecuencia de la crisis del petróleo y la militancia obrera), la industria brasileña siguió creciendo al 4,5 por 100 anual (Humphrey [1982], pp. 48-50). Al mismo tiempo que restringían sus operaciones en los países del centro, las multinacionales invirtieron grandes cantidades en Brasil durante la década de los setenta; Ford, por ejemplo, invirtió más de 300 millones de dólares y aumentó su capacidad de producción en un 100 por 100 (Humphrey [1987], p. 129).

La rápida expansión industrial en general, y de la industria automovilística en particular, creó una nueva clase obrera: nueva en envergadura y en experiencia. Entre 1970 y 1980 se duplicó el empleo en la industria (Humphrey [1987], p. 120). En el suburbio industrial de São Bernardo do Campo, donde se concentraba la industria automovilística, el número de trabajadores empleados en ella aumentó de 4.030 en 1950 a 20.039 en 1960 y 75.118 en 1970 (Humphrey [1982], pp. 128-129). Esa nueva clase obrera tendía a concentrarse en fábricas de gran tamaño. Tres fábricas de São Bernardo –Volkswagen, Mercedes y Ford– empleaban a más de 60.000 personas (Humphrey [1982], p. 137).

Como los protagonistas de las luchas del CIO durante la década de los treinta, y como los de las oleadas huelguísticas en Europa occidental a finales de la década de los sesenta,

---

automovilística, por muy descompensado que fuera, reforzó aún más a la clase obrera, culminando en el importante levantamiento a finales de la década de los sesenta, conocido como el *cordobazo*, seguido por un golpe militar y un periodo de desindustrialización brutal (Jelin [1979]; James [1981]; Brennan [1994]).

[36] Además, los esfuerzos de industrialización, mediante la sustitución de importaciones en otros lugares de América Latina (especialmente en Argentina), provocaron importantes oleadas de conflictividad laboral (véase la nota anterior), reforzando el atractivo de Brasil como lugar alternativo para la inversión.

los trabajadores brasileños del automóvil estaban estratégicamente situados en el seno de una compleja división técnica del trabajo en el tejido fabril del país. Pero esta nueva clase obrera estaba también estratégicamente situada en lo que era ahora el sector exportador clave de la economía brasileña: los vehículos de motor constituían el capítulo mayor de las exportaciones del país, que ascendía a 3.900 millones de dólares en 1988 (Economist Intelligence Unit [1990], p. 3). Las huelgas y la militancia en la industria automovilística iban a afectar no sólo a la rentabilidad de las empresas implicadas en ella, sino también a la capacidad del gobierno brasileño para pagar los intereses de su enorme deuda a los bancos extranjeros.

En los últimos años de la década de los setenta, mientras los movimientos obreros sufrían derrotas decisivas en los países del centro de la economía-mundo capitalista, en Brasil apareció en escena un nuevo movimiento sindical, acabando con casi década y media de sometimiento obrero. Una intensa oleada de huelgas en 1978 inauguró un periodo de activismo que se mantuvo (e incluso aumentó) durante la década de represión y recesión de 1980. Los trabajadores brasileños del automóvil formaban el núcleo central de ese nuevo movimiento obrero y, junto con otros trabajadores del metal, fueron responsables de casi la mitad de las huelgas en el periodo que va de 1978 a 1986 (Seidman [1994], p. 36).

El 12 de mayo de 1978, los trabajadores del turno de día entraron en la sala de herramientas de la fábrica Saab-Scania de São Bernardo, negándose a poner en funcionamiento sus máquinas. La huelga se extendió rápidamente a toda la fábrica, con miles de obreros en silencio, de brazos cruzados, ante sus máquinas. A partir de Saab-Scania la huelga llegó a otras fábricas de automóviles: Mercedes, Ford, Volkswagen y Chrysler. Al cabo de pocos días, los trabajadores se cruzaban de brazos y se negaban a trabajar en todas las fábricas importantes. En la horma de las huelgas registradas en Estados Unidos durante la década de los treinta, así como de las acontecidas en Europa occidental a finales de la de los sesenta, se trataba en general de huelgas con ocupación de la fábrica, en las que los trabajadores acudían día tras día a su puesto de trabajo y comían en la cantina, pero se negaban a trabajar (Moreira Alves [1989], pp. 51-52; Humphrey [1982], p. 166). Esas huelgas tuvieron como resultado importantes victorias obreras, con sustanciales aumentos salariales y el reconocimiento de nuevos sindicatos independientes (no vinculados a las centrales sindicales oficiales patrocinadas por el Estado). Los patronos implacablemente antisindicales se vieron obligados a negociar con nuevos sindicatos independientes y a firmar contratos colectivos con ellos.

Las multinacionales del automóvil no aceptaron esta derrota y emprendieron una batalla para reprimir las huelgas y eliminar a los sindicatos de las fábricas. Creían que la victoria de los trabajadores en 1978 se debía a su propia falta de preparación, más que a la fuerza intrínseca de aquéllos. Pero la represión sólo dio lugar a un cambio de

tácticas, y de las confrontaciones a gran escala se pasó a otras a menor escala, pero muy perturbadoras (ralentización, huelgas puntuales, rechazo de la cooperación con la dirección). Esas tácticas recordaban las utilizadas en la oleada huelguística de Europa occidental a finales de la década de los sesenta y comienzos de la de los setenta, que pretendían maximizar el trastorno minimizando los costes para los trabajadores.

En 1982, las principales empresas tuvieron que aceptar la inevitabilidad de la sindicalización, la participación de los sindicatos en la gestión de las fábricas y los aumentos salariales. Ford fue la primera en admitir que el mantenimiento de la disciplina en la fábrica requería la promoción del «sindicalismo responsable». En 1981 Ford había reconocido a los comités de fábrica –constituidos por trabajadores elegidos, vinculados a los sindicatos independientes– el derecho a negociar con la dirección sobre las preocupaciones y quejas de los trabajadores (Humphrey [1987], p. 125; [1993], pp. 103 y 111-112). Volkswagen aguantó más, pero en 1982 se vio obligada a reconocer a los sindicatos independientes y a tolerar comités de fábrica parecidos a los que se habían creado en Ford.

La actividad huelguística en Brasil alcanzó un máximo de nueve millones de obreros en 1987 (Moreira Alves [1989], p. 67). Durante los tres años transcurridos entre 1985 y 1988, los salarios industriales reales en el Gran São Paulo crecieron en promedio un 10 por 100 anual (Economist Intelligence Unit [1990]). El movimiento huelguístico anuló así, de hecho, el plan antiinflacionista del gobierno auspiciado por el FMI (Moreira Alves [1989], p. 67). El nuevo movimiento sindical también desempeñó un papel activo en el impulso a una amplia democratización, especialmente con respecto a las disposiciones que debían incluirse en la nueva Constitución. Esta última (aprobada en 1989) concedía a los trabajadores el derecho a la huelga, a formar sindicatos independientes y a gestionar sus asuntos sin la interferencia del Estado. También garantizaba el derecho a la representación a escala de fábrica y taller. Como indicaba Margaret Keck ([1989], p. 284), la «atención dedicada a las cuestiones laborales en la Asamblea Constituyente [...] muestra el cambio en el peso político de los trabajadores en Brasil».

Resulta significativo, no obstante, que el movimiento obrero no consiguiera una de las reivindicaciones por las que había luchado muy duramente: la incorporación a la Constitución misma de las garantías de seguridad en el empleo. De hecho, el movimiento obrero en los suburbios industriales de São Paulo, donde se había concentrado la industria automovilística, se vio progresivamente socavado a medida que las nuevas inversiones se dirigían a otros lugares y se eliminaban los puestos de trabajo existentes. Durante más de una década –desde mediados de la de los ochenta hasta mediados de la de los noventa–, Brasil dejó de ser un lugar privilegiado para la inversión de las multinacionales del automóvil (Gwynne [1991], pp. 75-78). A mediados y finales de la década de los noventa –especialmente tras la victoria electoral de Cardoso

en las elecciones presidenciales de 1994–, la inversión extranjera volvió a afluir de nuevo a la industria automovilística brasileña, pero esta vez la expansión de las empresas automovilísticas extranjeras se ha llevado a cabo *fuera* del bastión tradicional de los sindicatos del metal en São Paulo/São Bernardo. A mediados de la década de los noventa, los informes sobre nuevas e importantes inversiones en los estados de Río de Janeiro y Minas Gerais y en la región del Nordeste se intercalaban con otros sobre despidos masivos en las fábricas situadas en los bastiones tradicionales del movimiento obrero brasileño (Brooke [1994]; *The New York Times* [1995]; Rodríguez-Pose y Arbix [2001]). En la fábrica de Volkswagen en São Paulo, por ejemplo, el número de trabajadores empleados disminuyó de 40.000 en 1978 a 26.000 en 1996, y se esperaba que siguiera cayendo mientras Volkswagen seguía construyendo nuevas plantas en lugares vírgenes como Resende (estado de Río) y São Carlos. De forma parecida, Fiat construyó su nueva fábrica en Minas Gerais, donde los trabajadores no estaban organizados y los salarios eran un 40 por 100 más bajos que en su fábrica de São Bernardo. Como consecuencia de esas tendencias, la afiliación al sindicato metalúrgico de ABC+ (suburbios de São Paulo) cayó de 202.000 trabajadores en 1987 a 150.000 en 1992 y a 130.000 en 1996 (DIEESE, núm. 1.195, p. 44; Bradsher [1997], p. D1; Sadgwick [1997], p. 3; *Automotive News* [1996], p. 9; entrevistas de la autora con el gestor de recursos humanos de la fábrica de Volkswagen en São Bernardo y con el secretario del Sindicato dos Metalurgicos do ABC [13 de junio de 1996]).

Sudáfrica

Al igual que Brasil, aunque a una escala menos espectacular, Sudáfrica se convirtió en un lugar preferente para la inversión de las empresas multinacionales del automóvil a finales de la década de los sesenta y durante la de los setenta. A finales de la década de los cincuenta, y a comienzos de la de los sesenta, el capital extranjero se había alejado de Sudáfrica. La fuerza de los movimientos de liberación nacional se había extendido por todo el continente, y en la propia Sudáfrica se producían protestas masivas contra la puesta en práctica de las leyes del *apartheid* –incluyendo boicoteos a escala nacional organizados en 1957, 1958, 1970 y 1961 por el Congreso Sudafricano de Sindicatos (SACTU)–. Pero, después de que el gobierno de Verwoerd mostrara que podía aplastar con éxito a la oposición, y establecer una legislación represiva y racista que aseguraba un flujo continuo de mano de obra barata, la inversión extranjera se disparó a finales de la década de los sesenta. Como señalaba un artículo publicado en *Fortune* en 1972, los inversores extranjeros consideraban a Sudáfrica como una «mina de oro»:

> Uno de esos raros y refrescantes lugares donde los beneficios son grandes y los problemas, pequeños. El capital no se ve amenazado por la inestabilidad política o la nacio-

nalización. La fuerza de trabajo es barata, el mercado aumenta con gran velocidad, la moneda es estable y convertible (Blashill [1972], p. 49; citado por Seidman y Seidman [1977], p. 76).

Entre 1965 y 1969 el flujo anual neto de capital extranjero fue de 308 millones de dólares, mientras que, entre 1970 y 1976, creció hasta un promedio de 1.000 millones al año (Litvak *et al.* [1978], p. 40). La industria de vehículos de motor fue uno de los principales destinos de esa afluencia de capital, creciendo entre 1967 y 1975 con una tasa media anual del 10,3 por 100 (Litvak *et al.* [1978], p. 24; Myers [1980], p. 256).

Así se formó un gran proletariado urbano negro, concentrado en puestos semiespecializados, en industrias de producción en masa. El número de negros empleados en la industria se duplicó entre 1950 y 1975, y, aunque las leyes del *apartheid* reservaban los puestos más especializados y con mejores salarios a los trabajadores blancos, las tareas estratégicas semiespecializadas eran llevadas a cabo casi en su totalidad por negros.

Como en Brasil, ese nuevo proletariado se convirtió en la espina dorsal de una oleada de militancia obrera durante la década de los setenta y principios de la de los ochenta. La primera señal del cambio en el equilibrio del poder de clase fue la oleada de huelgas de 1973, que se concentró en las fábricas de Durban, y la cual acabó con más de una década de sometimiento obrero. La mayoría de estas huelgas concluyó con una victoria de los trabajadores, que obtuvieron grandes incrementos salariales; la afiliación a los nuevos sindicatos negros (ilegales), recientemente formados, se multiplicó, pero ni el Estado ni los patronos se resignaron a esas victorias.

De hecho, durante la década de los setenta, los empresarios, respaldados por el Estado, se resistieron ferozmente a reconocer a los sindicatos. La asociación patronal de la industria del metal aconsejó a sus miembros llamar a la policía «si en cualquier momento se ven amenazadas la ley y el orden» (Seidman [1994], p. 179). Prácticamente en todos los conflictos aparecía la policía, deteniendo a los huelguistas; los líderes sindicales se veían proscritos, despedidos y obligados a abandonar las áreas urbanas; pero la represión, que «se había demostrado en el pasado muy eficaz en la supresión de los intentos de sindicalización de los negros», no consiguió acabar con los sindicatos independientes en la década de los setenta (Beittel [1989], p. 3). Teniendo en cuenta el «entorno político hostil», el hecho de que los nuevos sindicatos consiguieran sobrevivir fue, según Maree ([1985], p. 294), «un gran logro» en sí mismo.

El movimiento obrero no sólo sobrevivió, sino que obligó al gobierno a replantear su política laboral represiva. De hecho, Gay Seidman ([1994], p. 185) sugería que «las huelgas de 1979 en el sector del automóvil en Eastern Cape constituyeron el último golpe que obligó al Estado a legalizar sindicatos no raciales». Estas huelgas «parecían anunciar una nueva e incontrolable oleada de acciones en la industria, que sólo se podía evi-

tar ofreciendo a los sindicatos algunos canales legales para expresar las demandas de los trabajadores».

La legalización de los sindicatos negros en 1979 fue seguida por la huelga más amplia y más larga de la historia sudafricana. El número de acuerdos firmados por los sindicatos aumentó de 5 en 1979 a 403 en 1983 (Maree [1985], p. 297). En 1985 los sindicatos independientes se federaron para formar el Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU), el cual, al final de la década de los ochenta, era considerado «el movimiento sindical de más rápido crecimiento en el mundo entero» (Obrery [1989], p. 34).

Como en Brasil, la oleada de huelgas en Sudáfrica demostró el gran poder de negociación en el lugar de trabajo de esta nueva clase obrera, que explotó eficazmente su posición en el seno de una compleja división técnica del trabajo. Este poder de negociación era evidente sobre todo en la industria automovilística, cuyos trabajadores constituían la primera línea de la lucha de clases, en el sector industrial, a comienzos de la década de los ochenta[37]. De hecho, entre 1979 y principios de 1986, las huelgas en los sectores metalúrgico y automovilístico sudafricanos supusieron el 30 por 100 de las pérdidas por persona y día en el sector industrial (Seidman [1994], p. 37). Aunque algunas huelgas fueron conflictos a gran escala, en los que participaron miles de trabajadores (por ejemplo, en 1980 en Ford, Volkswagen, Datsun y BMW; en 1981 en Leyland y en 1982 en Ford y GM), en otras se emplearon tácticas perturbadoras pero de baja intensidad, como la disminución del ritmo de producción y pequeñas huelgas limitadas a los departamentos clave dentro de cada fábrica. Por ejemplo, en una huelga llevada a cabo en agosto de 1984 en Volkswagen, los trabajadores limitaron su acción al taller de pintura; pero, debido a la posición estratégica de éste en la división del trabajo en la fábrica, toda ella se vio obligada a cerrar durante cinco días. La fábrica se volvió a abrir cuando la dirección accedió a las demandas sindicales (Southall [1985], pp. 321 y 329)[38].

[37] Este gran poder de negociación en el lugar de trabajo se pudo constatar también entre los mineros, que trabajaban en un sector cada vez más mecanizado y que, a mediados de la década de los ochenta, se pusieron a la vanguardia de la oleada de conflictividad laboral.

[38] El poder de los trabajadores sudafricanos del automóvil se debía no sólo a su situación estratégica dentro de la división técnica del trabajo en la industria automovilística, sino también a su situación dentro de la organización a escala mundial del trabajo propiciada por sus patronos, que les permitía gozar con frecuencia del apoyo de los sindicatos del país en el que se situaba al cuartel general de su empresa. Así, por ejemplo, en la huelga de 1979-1980 en la fábrica de Port Elizabeth, Ford se vio obligada a renunciar al despido en masa de los huelguistas, y a readmitirlos, «tras la presión en la fábrica de Ford en Detroit y el acoso de los sindicatos estadounidenses y los políticos negros» (Southhall [1985], p. 317). En este caso, el poder asociativo provenía de la concentración/centralización de la producción a escala mundial (véase la n. 10, en el cap. 1, sobre la diferencia entre esa forma de poder y el poder de negociación en el lugar de trabajo).

El movimiento huelguístico fue tanto más impresionante cuanto que tuvo lugar en el contexto de una profunda recesión en la industria automovilística y en la economía en general. Como en Brasil, los despidos masivos no disminuyeron la militancia obrera. Por el contrario, reorientaron las reivindicaciones hacia cuestiones como la seguridad en el empleo, mientras proliferaron las huelgas de protesta contra los recortes de gastos. Y, al igual que en Brasil, los nuevos sindicatos sudafricanos consiguieron un gran progreso al alcanzar acuerdos que reconocían el derecho de los representantes de sección a ser consultados sobre las decisiones clave en la gestión de las fábricas, incluidas las decisiones sobre contratación y despido (Lewis y Randall [1986], pp. 71-73; Maree [1985], p. 12).

La experiencia de la década de los ochenta en Sudáfrica y Brasil contrasta notablemente con la de los cincuenta y sesenta, cuando en ambos países un movimiento obrero militante (sin una fuerte base en las fábricas) sucumbió frente a la represión estatal, mientras que, en la década de los ochenta, las detenciones y otras formas de represión sólo sirvieron para acrecentar las llamas de la militancia, en lugar de apagarlas. En un resumen del año 1988, Obrery y Singh ([1988], p. 37) analizaban la represión masiva contra los obreros por parte del Estado sudafricano, y concluían: «La militancia de base y la indignación parecen no haberse visto apenas afectadas por años de proscripción sindical y legislación de emergencia». De hecho, el movimiento obrero fue capaz de resistir los ataques contra el movimiento *antiapartheid*, durante la segunda mitad de la década de los ochenta, mejor que los grupos comunales y políticos con los que estaba aliado. La COSATU se vio catapultada al papel dirigente en el movimiento *antiapartheid*, aportando «una perspectiva específica de clase» a la cuestión de la liberación nacional (Obrery [1989], pp. 34-35; véase también Adler y Webster [2000]).

Cuando la represión se mostró incapaz de vencer al movimiento obrero, el capital comenzó a retirarse de la industria automovilística sudafricana. La venta de automóviles producidos en el país alcanzó un máximo en 1981 y comenzó a descender a partir de ese año (Hirschsohn [1997], p. 233). A finales de la década de los ochenta las multinacionales del automóvil habían abandonado en gran medida Sudáfrica. Como señalaba Gwynne ([1991], p. 50): «Aunque se ha insistido sobre todo en los factores políticos [la campaña *antiapartheid*], la [...] retirada de Ford y General Motors de Sudáfrica tenía una razón sustancialmente económica». Sustituyendo a la producción local, cada vez más vehículos de motor, totalmente fabricados en el extranjero, inundaron el mercado sudafricano en la década de los noventa (Cargo Info [1997]).

Corea del Sur

El «milagro económico» surcoreano se inició al comenzar a desvanecerse los «milagros económicos» brasileño y sudafricano. En 1973 el gobierno surcoreano designó la

industria automovilística como una de las prioritarias para el desarrollo del país. Aunque la producción y el empleo en las industrias ligeras crecieron rápidamente durante la década de los setenta, el despegue de la industria automovilística surcoreana no empezó hasta comienzos de la década de los ochenta (esto es, durante los años en los que la militancia obrera, la sindicalización y el aumento de salarios se generalizaron en las industrias brasileña y sudafricana). Como en Brasil y en Sudáfrica en el momento de sus grandes avances en la producción automovilística, el régimen autoritario de Corea del Sur prohibió los sindicatos independientes y la actividad huelguística; detuvo, encarceló y puso en listas negras a los activistas sindicales y contribuyó a mantener unos bajos salarios y unas condiciones de trabajo duras y despóticas. A comienzos de la década de los ochenta, «los obreros organizados no contaban con un espacio legal en el que operar, y el movimiento obrero se vio sometido a un estado de evidente sometimiento» (Koo [1993], pp. 149 y 161; véanse también Rodgers [1996], pp. 105-110; Vogel y Lindauer [1997], pp. 98-99; Koo [2001]).

Este entorno resultó beneficioso para los tres conglomerados domésticos que habían recibido permiso del gobierno para producir automóviles (Hyundai, Kia y Daewoo), así como para sus socios multinacionales (Mitsubishi, Ford/Mazda y GM/Isuzu, respectivamente). La producción de vehículos a motor surcoreanos se multiplicó por ocho en siete años, de 123.135 unidades en 1980 hasta 980.000 unidades en 1987 (Wade [1990], pp. 309-312; AAMA [1995], p. 60; Bloomfield [1991], p. 29).

Tanto las multinacionales estadounidenses como las japonesas se volcaron en Corea estableciendo acuerdos empresariales con las firmas del país. En 1981 GM se hizo con una participación del 50 por 100 en Daewoo y comenzó a vender en Estados Unidos el Pontiac Le Mans, un automóvil barato fabricado en Corea. Un nuevo acuerdo en 1985 entre GM y Daewoo permitió que esta última empresa fabricara motores de arranque y alternadores para las fábricas de GM en todo el mundo. En 1986 Ford pagó 30 millones de dólares por una participación del 10 por 100 en Kia y abrió en Corea una oficina de Ford International Business Development, con el fin de desarrollar la fabricación de componentes de automóviles, en Corea del Sur (Gwynne [1991], pp. 73-74). Durante la década de los ochenta se desarrolló «un cinturón industrial de industria pesada [acero, construcción naval y automóviles], que se alargaba 65 km a lo largo de la costa de Ulsan, con cientos de miles de nuevos trabajadores reclutados en todo el país» (Vogel y Lindauer [1997], p. 106).

El 12 de agosto de 1987, cuando la producción surcoreana había alcanzado el millón de automóviles anuales (superando la producción brasileña), *The New York Times* publicó el siguiente informe: «Una oleada de conflictividad laboral crece y se extiende por todo el país [...]. Esta conflictividad ha llevado al cierre de fábricas de los mayores conglomerados del país, incluidos Hyundai, Daewoo, Samsung y Lucky/Goldstar. Hyundai Motors, que fabrica el popular Excel, consiguió resolver una

disputa iniciada en su fábrica, pero dijo que los conflictos laborales de sus abastecedores habían obligado a la empresa a interrumpir provisionalmente la exportación de automóviles».

El 18 de agosto de 1987, el titular de *The New York Times* decía: «Los obreros se apoderan de las fábricas de Hyundai en Corea del Sur». Y se informaba de que:

> Más de 20.000 obreros treparon sobre una barricada y ocuparon los edificios de la fábrica y un astillero del grupo Hyundai [...]. Hyundai ha sido el más afectado de todos los grandes conglomerados. El motivo principal de la lucha es la demanda de los obreros de crear sus propios sindicatos. Hyundai ha adoptado desde hace tiempo una dura actitud antisindical, y hasta los recientes disturbios sus empleados no contaban con un sindicato propio.

El 20 de agosto de 1987, tan sólo ocho días después del reportaje inicial, *The New York Times* publicaba una fotografía con este pie: «Chung Ju Yung (vestido de blanco), fundador y presidente honorario del grupo Hyundai, saluda el acuerdo con los dirigentes del sindicato recién constituido en Seúl ayer». El artículo que acompañaba la foto se titulaba «Empresa surcoreana acuerda reconocer a un sindicato».

Esas primeras victorias obreras condujeron rápida y espectacularmente a la creación de nuevos sindicatos democráticos independientes del gobierno y los patronos. Los trabajadores de la industria pesada de Ulsan consiguieron incrementos salariales que iban del 45 al 60 por 100, o más, durante los dos años siguientes, «cuando la patronal trató de comprar la paz y mantener el control» (Vogel y Lindauer [1997], p. 108). Sin embargo, como sucedió con las primeras oleadas huelguísticas y con las victorias obreras en Brasil y en Sudáfrica, los productores de automóviles surcoreanos no se conformaron con la nueva situación de equilibrio en las relaciones capital-trabajo. «La dirección [...] mantiene la convicción de que bastaría deshacerse de los elementos más problemáticos para extirpar el cáncer.» Los patronos atribuían la oleada de militancia obrera al trabajo de agitadores externos, especialmente de estudiantes radicales. El gobierno surcoreano, que en un primer momento se abstuvo de reprimir la actividad huelguística en 1987, adoptó enérgicas medidas contra la conflictividad laboral en 1989-1990. Los sindicatos tuvieron que hacer frente a una negociación colectiva «de mala fe», a la represión de los activistas obreros (despidos, detenciones, secuestros), y al uso de tropas paramilitares para romper las huelgas (Kirk [1994], p. 228; Koo [1993], pp. 158-159; Vogel y Lindauer [1997], pp. 93 y 110).

Sin embargo, como en el caso brasileño, tampoco en Corea del Sur se consiguió aplastar al movimiento obrero. Según Ezra Vogel y David Lindauer ([1997], p. 110), aunque se contuvo parcialmente la actividad huelguística, «grandes masas de obreros y ciudadanos corrientes que se oponían a las medidas del gobierno se sentían aún más ale-

jados de éste». Además, la experiencia coreana demostró la vulnerabilidad de la producción en masa, no sólo frente a la acción directa de los obreros, sino también frente a las contramedidas represivas de los patronos y del Estado. Durante una huelga en el grupo Hyundai en 1990, los trabajadores de la línea de montaje describían así los incidentes que tuvieron lugar:

> «Sólo un pequeño número de los obreros [de Hyundai Motor] bloqueaban la carretera en un primer momento [en solidaridad con los obreros del astillero de Hyundai en huelga]», dijo Roh Sang Soo, un joven trabajador de la línea de montaje [...]. «Entonces la policía comenzó a lanzar granadas lacrimógenas en la fábrica mientras estábamos trabajando. No podíamos trabajar [...]. Yo estaba en la línea de Excel en aquel momento. Olí el gas, salí de la fábrica y me uní a la manifestación.» [...] Los que acudieron a trabajar al día siguiente fueron de nuevo gaseados. «No podemos trabajar debido al gas», decía el trabajador de la línea de montaje Lee Sang Hui. «*Si una persona no puede trabajar, toda la línea de montaje se interrumpe*. Yo me uní a la manifestación cantando y dando palmas.» (Kirk, 1994, p. 246; cursiva añadida).

También en este caso los obreros respondieron a la represión con formas de protesta a escala menor y encubierta, pero muy perturbadoras. La disminución del ritmo de la producción, el sabotaje y la negativa a realizar horas extraordinarias provocaron a comienzos de la década de los noventa importantes pérdidas a Hyundai, debidas al descenso de la producción, después de que la empresa hubiera invertido grandes cantidades en bienes de equipo modernos. La línea dura de Hyundai Motors agravó «otros problemas subjetivos o menos cuantificables» (Rodgers [1996], p. 116; véase también Kirk [1994], pp. 257 y 262).

Una respuesta recurrente de los patronos a las importantes oleadas de conflictividad laboral ha sido la automatización. Resulta significativo que, exactamente un año después del estallido de las huelgas de 1987 en Ulsan, el grupo Hyundai añadiera una nueva empresa a su conglomerado, la Hyundai Robot Industry (Kirk [1994], pp. 344-345). Además, los fabricantes de automóviles surcoreanos se integraron en corporaciones multinacionales a toda velocidad. Tras examinar los planes coreanos de construir fábricas de automóviles en el nordeste de Brasil, Ucrania y Polonia (Daewoo), China (Hyundai) e Indonesia (Kia), *Automotive News* concluía que las compañías de propiedad coreana se habían puesto a «la vanguardia de la expansión internacional» (Johnson [1997], p. 14).

Pese al aumento de salarios y la conflictividad laboral endémica, los conglomerados coreanos (aunque *no* sus socios multinacionales) siguieron expandiendo la producción automovilística *en* Corea. Aunque la utilización de la capacidad quedó dañada por las huelgas y la ralentización de la producción, la producción anual pasó de cerca de un

millón de automóviles en 1987 (el año de la primera huelga importante) a casi un millón y medio en 1991 y más de dos millones en 1993 (AAMA [1995], p. 60). En 1996 la capacidad total coreana había superado los tres millones de automóviles y los planes de expansión preveían una capacidad de producción de más de seis millones de automóviles para el año 2002 (Treece [1997b], p. 4).

El carácter superambicioso de esos planes se puso de manifiesto con la crisis financiera asiática de 1997, pero, mientras duró, esa expansión acrecentó la intensidad y la eficacia de la militancia obrera, especialmente en el contexto de la continua hostilidad patronal hacia los sindicatos independientes. Con la huelga general de 22 días de duración que tuvo lugar entre diciembre de 1996 y enero de 1997, en la que los trabajadores del automóvil desempeñaron un papel central, se alcanzó un nuevo máximo de militancia obrera. Esta huelga general de masas, suscitada por la aprobación, por el gobierno, de una nueva ley que volvía a socavar los derechos laborales y democráticos, acabó con «una rendición de facto [del gobierno] ante la clase obrera». La ley laboral se modificó, reforzando el *status* jurídico de la federación de sindicatos independientes, y hay signos apreciables de que los patronos se están haciendo por fin a la idea de la institucionalización de los sindicatos y la negociación colectiva. Además, debido a la forma poco democrática con que el gobierno aprobó la ley original –en secreto, al amanecer, sin notificarlo a los partidos de la oposición–, la huelga general alcanzó un amplio apoyo no sólo de la clase obrera. Se entendió que los obreros luchaban por «los intereses del pueblo en general», asumiendo el papel de vanguardia en la lucha más general por la democracia (Sonn [1997], pp. 125-128).

¿Otra ronda de reubicación y militancia?

En resumen, parece como si las empresas de la industria automovilística hubieran estado persiguiendo por todo el mundo el espejismo de una fuerza de trabajo barata y disciplinada, sólo para ver cómo recreaba continuamente movimientos obreros militantes en las nuevas ubicaciones. En lugar de proporcionar una solución espacial permanente a los problemas de rentabilidad y de control de la fuerza de trabajo, la reubicación sólo ha conseguido reubicar geográficamente las contradicciones, desplazándolas de un lugar de producción a otro (véase también Silver [1995b], pp. 173-185)[39].

Las tendencias recientes podrían interpretarse como el comienzo de un nuevo ciclo de reubicación espacial y de militancia. Los principales fabricantes de automóviles del mundo han seleccionado al menos dos nuevos lugares de bajos salarios para acometer

[39] El tiempo requerido para generar cada oleada de militancia ha decrecido en el transcurso del último medio siglo, algo sobre lo que volveremos en el capítulo 3, cuando reformulemos este proceso en un marco algo modificado del ciclo del producto.

una rápida expansión: el norte de México y China. Si las dinámicas del pasado sirven como guía para las tendencias del futuro, tenemos buenas razones para esperar el surgimiento de fuertes movimientos obreros independientes en México y China durante la próxima década.

Las industrias automovilísticas han crecido rápidamente en ambos países. La producción mexicana de vehículos a motor pasó de 357.998 unidades en 1984 a 1.122.109 en 1994 y 1.755.000 en 2001 (AAMA [1995], pp. 28 y 257; Standard & Poor's [2002]).

La producción china casi se duplicó en apenas tres años, pasando de 708.820 unidades en 1991 a 1.353.368 en 1994 y a 1.995.000 en 2001 (China Automotive Technology and Research Center [1998], p. 11; Standard & Poor's [2002]). El gobierno chino ha elegido la industria automovilística como uno de los siete «pilares industriales» del desarrollo económico, y se espera que esa industria siga creciendo rápidamente, en la medida en que las multinacionales se lanzan a la producción de piezas y vehículos (Treece [1997a]). En 1996 18 de las 28 empresas automovilísticas enumeradas en *Fortune* 500 habían invertido ya en la producción de automóviles en China (Zhang [1999], cuadro 1). Desde la década de los ochenta se ha fortalecido la tendencia a la creación de grandes unidades de producción, así como a la concentración de la producción en áreas geográficas específicas, modificando de esta manera el énfasis anterior en la dispersión geográfica y en la autosuficiencia regional en la producción (Harwit [1995], pp. 26-37). La proporción del número total de automóviles producidos en China por las 10 principales empresas pasó del 66 por 100 en 1987 al 78 por 100 en 1996, y se esperaba que esa proporción aumente aún más con las nuevas inversiones de las principales multinacionales automovilísticas (entre ellas GM, Citroën, Volkswagen y Toyota) a finales de la década de los noventa y durante la actual (Zhang, 1999)[40].

Otra tendencia aparecida a finales de la década de los ochenta y durante la de los noventa podría interpretarse también, perversamente, como una prolongación de la misma dinámica de reubicación del capital y de la militancia. Las multinacionales del auto-

---

40 Sin embargo, se debería señalar también que el aumento de la producción y empleo durante la década de los noventa, en las empresas multinacionales del automóvil instaladas en China, ha ido de la mano con despidos masivos en las empresas industriales propiedad del Estado, incluidas las automovilísticas. Esos despidos (y más en general la quiebra del pacto social basado en el sistema de empleo vitalicio o «cuenco de arroz indestructible») provocaron importantes oleadas de conflictividad laboral de tipo polanyiano en China a finales de la década de los noventa y comienzos de la de 2000 (véase, por ejemplo, Pan [2002]), algo sobre lo que volveremos en subsiguientes capítulos. Queda por ver si estas oleadas de conflictividad de tipo polanyiano constituyen también un preludio para el surgimiento de oleadas de conflictividad de tipo marxiano en la expansiva industria automovilística china, controlada por las corporaciones multinacionales, como cabría deducir de los análisis aquí expuestos.

móvil, tras efectuar un giro en redondo, han empezado a concentrar la producción en las regiones del centro de la economía-mundo capitalista de las que habían huido durante las décadas de los cincuenta, sesenta y setenta (en particular Estados Unidos y el Reino Unido). En el caso de Estados Unidos, los Estados situados al sur de los Grandes Lagos son de nuevo un lugar preferente para el montaje de automóviles y la producción de componentes; sin embargo, se evitan los antiguos bastiones sindicales, prefiriendo las pequeñas ciudades hasta ahora ajenas a la producción automovilística (Rubenstein [1992], pp. 171-182). Esta nueva concentración en el centro puede interpretarse, al menos en parte, como una prolongación de la larga trayectoria de militancia y reubicación; esto es, cuando los sindicatos de la producción en masa se han debilitado en el centro, por la desinversión de las décadas anteriores, los productores prefieren ubicarse de nuevo en una zona con movimientos obreros débiles[41].

Además, esta nueva concentración en el centro se ha visto acompañada por importantes transformaciones en la organización de la producción y el proceso de trabajo, registradas durante las dos últimas décadas; transformaciones que plantean interrogantes sobre si estamos siendo testigos de una repetición del ciclo de reubicación y militancia. Atenderemos ahora al carácter e impacto de esas transformaciones.

III. ¿UNA SOLUCIÓN TECNOLÓGICA POSFORDISTA?

Durante la década de los ochenta, con el surgimiento de un movimiento obrero militante en la industria del automóvil brasileña y surcoreana, quedó sin duda claro, para las empresas automovilísticas, que la reubicación geográfica no proporcionaría una solución estable a largo plazo al problema de la rentabilidad y el control sobre la fuerza de trabajo. Esta percepción, combinada con la amenaza competitiva planteada por el fenomenal éxito de las empresas automovilísticas japonesas durante la década de los ochenta, llevó a las empresas estadounidenses y europeo-occidentales a centrarse en la puesta en práctica de importantes innovaciones en el proceso de trabajo, como soluciones tecnológicas a los problemas de rentabilidad y control sobre la fuerza de trabajo. El resultado, argumentan muchos, ha sido una transformación fundamental del carácter de las relaciones capital-trabajo en la industria del automóvil.

Las transformaciones organizativas posfordistas fueron encabezadas por la rápida expansión en el extranjero de las multinacionales japonesas durante la década de los ochenta. Como respuesta al aumento de los salarios en su propio país, los fabricantes japoneses

[41] Debe observarse que las medidas proteccionistas, adoptadas especialmente contra las importaciones de automóviles japoneses, propiciaron también esta reconcentración de la producción en Estados Unidos y en el Reino Unido (volveremos sobre ello en el cap. 3).

trasladaron la producción a áreas de menores salarios en el este y sureste de Asia (véase más adelante). Y, como respuesta a las recientes medidas proteccionistas en Occidente (en particular la imposición declarada o tácita de restricciones «voluntarias» a las exportaciones), esas transformaciones organizativas se extendieron rápidamente a Norteamérica y Europa occidental. A mediados de la década de los noventa, la producción de automóviles de las multinacionales japonesas suponía el 25 por 100 de las estadounidenses y el 20 por 100 de las del Reino Unido, y se esperaba que esas proporciones crecieran aún más (AAMA [1995], pp. 199 y 272).

Los fabricantes japoneses de automóviles llevaron a esos lugares muchas de las prácticas organizativas de la producción vigentes en Japón, prácticas que se difundieron aún más cuando las empresas automovilísticas estadounidenses y europeo-occidentales respondieron a la amenaza competitiva japonesa emulándolas *selectivamente*[42]. Así, en la década de los ochenta se adoptaron en muchos lugares reglas de trabajo flexibles, sistemas de entrega *just-in-time*, trabajo en equipo, círculos de calidad, y se produjo un alejamiento de la integración vertical, optándose por el uso extensivo de *inputs* subcontratados (externalización). Sin embargo, había una diferencia crucial entre el modelo japonés original y el adoptado por las multinacionales de Estados Unidos y Europa occidental, y es que este último *no ofrecía* seguridad en el empleo a su mano de obra esencial. Con otras palabras, las medidas de recorte de costes de la producción ajustada japonesa se adoptaron dejando a un lado la política de empleo correspondiente, por lo que ese modelo se podría denominar más bien «ajustado y cicatero» (cfr. Harrison [1997]). Por el contrario, el modelo «toyotista» original –que ofrecía seguridad en el empleo a una capa privilegiada de trabajadores a cambio de su cooperación, creando al mismo tiempo una amplia reserva de trabajadores menos privilegiados, sin los mismos derechos y beneficios– podría denominarse «ajustado y dual». La diferencia entre ambos modelos, como argumentaremos, es decisiva para entender la dinámica actual de la conflictividad laboral en la industria automovilística mundial.

Durante la década de los noventa predominó la versión ajustada-y-cicatera. Mientras que las multinacionales japonesas que operaban en los países del centro tendían a poner en práctica el modelo original de su país (Florida y Kenney [1991], pp. 390-391), las corporaciones estadounidenses optaban en general por la vía ajustada-y-cicatera, como lo hacían los productores japoneses que operaban en el sureste de Asia y en América Latina. Deyo ([1996a], p. 9) ha argumentado que «la política autoritaria y los regímenes laborales represivos» son característicos de los principales lugares de expansión industrial ubicados en los países de bajos salarios. En Tailandia, Mitsubishi no ha extendido las

---

[42] Sobre la emulación en la industria automovilística estadounidense de los métodos de producción japoneses, véase, entre otros, Abo (1994).

garantías en el empleo ni siquiera a sus trabajadores más cualificados (Deyo [1996a], pp. 145-146). En Corea, los fabricantes de automóviles del país (excepto Kia) mantienen una estrategia de producción en masa con bajos salarios y elevada rotación de la mano de obra, y un estilo de dirección autocrático y antisindical (Rodgers [1996], pp. 115-119). En China, «los despidos se están convirtiendo en una dolorosa realidad» a medida que el gobierno central promueve un «ajuste de la industria», en el esfuerzo por situar la productividad del trabajo en las fábricas de automóviles chinas al nivel de las «reglas del mercado» internacional (Treece [1997c]). De forma parecida, las transnacionales japonesas en México emplean técnicas fordistas tradicionales; les parece «económicamente racional insistir en los bajos salarios, aunque la consiguiente rotación distorsione los círculos de calidad y otras técnicas de producción» (Shaiken [1995], pp. 248-249 y 254).

Sin embargo, también ha quedado claro que, como en el caso de las soluciones espaciales expuesto anteriormente, la solución tecnológica de la producción ajustada-y-cicatera no ha supuesto una solución estable a la conflictividad laboral. De hecho, sin garantías en el empleo, los fabricantes de automóviles han comprobado que es muy difícil obtener la cooperación activa de los trabajadores; así, la dinámica del conflicto trabajo-capital ha seguido siendo esencialmente la misma que en el modelo fordista tradicional. Cuando se han puesto en práctica círculos de calidad sin las correspondientes garantías de seguridad en el empleo, no han conseguido suscitar la cooperación de los trabajadores. La fábrica de Mitsubishi en Tailandia se ha visto afectada por elevadas tasas de abandono y se ha visto obligada a prescindir de los círculos de control de calidad, debido a la falta de cooperación de los trabajadores (Deyo [1996b], pp. 245-246). La fábrica de Ford en Hermosillo –aclamada como líder en las técnicas de producción ajustada– puso en práctica las entregas *just-in-time* y los equipos de trabajo, pero no medidas para desarrollar el compromiso obrero y la lealtad a la empresa. Esa fábrica ha sufrido elevadas tasas de rotación de la mano de obra, varias huelgas importantes y despidos en masa de trabajadores (Shaiken [1995], pp. 248-249 y 254).

Además, está claro que los sistemas de subcontratación basados en la producción *just-in-time* no han debilitado el poder de negociación de los trabajadores en las fábricas de automóviles. Por el contrario, la producción *just-in-time* es aún más vulnerable a las huelgas en las fábricas de piezas o en el transporte que la producción en masa fordista. Como señalaba un artículo aparecido el 8 de octubre de 1992 en *The New York Times* (p. 5), con respecto a la experiencia estadounidense:

> Como la industria automovilística ha adoptado en general el sistema japonés de reducir el almacenamiento, las huelgas en las fábricas de componentes tienen un impacto mucho más severo que en el pasado [...]. La capacidad de los sindicatos para paralizar la

producción poniendo tan sólo a unos miles de trabajadores en huelga es una forma de imponer costes a la empresa que pueden superar los ahorros provenientes de los recortes de empleo [mediante la automatización, subcontratación, etcétera] (véanse también Rubenstein [1992], p. 198; Schoenberger [1997], pp. 57-61).

Esta vulnerabilidad de la producción *just-in-time* quedó demostrada en una serie de huelgas en General Motors. En julio de 1997, por ejemplo, los trabajadores se pusieron en huelga en una fábrica de GM, en los alrededores de Detroit, que suministra piezas para todas las plantas de montaje GM en Norteamérica, excepto Saturn. Los trabajadores protestaban por la subcontratación y pedían niveles más altos de empleo y seguridad. El tercer día de huelga de los 2.800 trabajadores de la fábrica, GM se vio obligada a cerrar cuatro plantas de montaje, dejando sin trabajo a un total de 19.300 obreros. Si la huelga hubiera durado dos o tres semanas, habría «paralizado prácticamente las operaciones de montaje de la General Motors Corporation en toda Norteamérica». Al tercer día se puso fin a la huelga y el sindicato pudo declarar que había ganado el conflicto (*The New York Times*, 1997).

Así pues, las prácticas de empleo en muchos de los principales lugares de expansión de la industria automovilística siguen manteniendo las características que provocaron y facilitaron las oleadas históricas de militancia obrera, desde las luchas del CIO en la década de los treinta hasta las revueltas obreras más recientes en Brasil, Sudáfrica y Corea del Sur. En la medida en que las prácticas ajustadas-y-cicateras sigan predominando en el futuro, es muy probable que se mantenga la dinámica por la que las empresas automovilísticas producen nuevos movimientos obreros militantes en cada nuevo foco de rápida expansión.

IV. TRAZADO DE FRONTERAS Y CONTRADICCIONES DE LA PRODUCCIÓN AJUSTADA-Y-DUAL

A finales de la década de los noventa, algunos analistas de la industria comenzaron a señalar los límites de la producción ajustada en la forma en que se había adoptado ampliamente. El fracaso de algunos fabricantes en obtener, a partir de las técnicas de producción ajustada, un mayor rendimiento –según sugerían Thomas Kochan, Russell Lansbury y John MacDuffie ([1997], pp. 37-39)– se debe a la negativa a adoptar políticas de empleo que susciten la cooperación activa de los trabajadores. El éxito requiere «una organización caracterizada por la flexibilidad, la resolución de problemas y la motivación, que las prácticas ajustadas deberían alentar». En cambio, en las empresas y fábricas en las que se introdujo la producción ajustada, ésta fue acompañada por un considerable redimensionamiento de la unidad producitiva y/o por despidos, lo cual

apenas trajo aparejado que se obtuvieran los «beneficios de comportamiento y motivación» que se esperaban. Esos autores sugieren que las relaciones de empleo que subyacen «más allá de la producción ajustada» tendrán que dedicar más atención a «mejorar los salarios, la seguridad y las condiciones de trabajo» (véase también Camuffo y Volpato [1997], con referencia especial a Fiat). De hecho, como hemos dicho antes, la seguridad en el empleo para una capa de trabajadores privilegiados es lo que distingue el modelo «toyotista» ajustado-y-dual del modelo ajustado-y-cicatero ampliamente adoptado.

El fuerte compromiso empresarial en Japón con la seguridad en el empleo para al menos parte de los trabajadores se remonta a determinadas experiencias, tanto en el periodo de la inmediata posguerra como en la década de los setenta. El intento de despegue de la industria automovilística japonesa en los años de posguerra estuvo rodeado por una oleada masiva de conflictividad laboral que se extendió por todo el país, en la que los despidos desencadenaban con frecuencia acciones huelguísticas y protestas (Cusumano [1985]; Farley [1950]; Okayama [1987]). Para afrontar las limitaciones impuestas por esa oleada de militancia obrera, así como las restricciones financieras, las empresas automovilísticas optaron por apartarse de forma significativa del estilo fordista de producción en masa. Dejando a un lado sus anteriores intentos de integración vertical, los fabricantes japoneses de automóviles establecieron un sistema de subcontratación multiestratificado que les permitía garantizar el empleo a sus trabajadores y establecer relaciones de cooperación con ellos, al tiempo que obtenían *inputs* de bajo coste y flexibilidad de los estratos más bajos de la red de abastecimiento. El sistema de subcontratación permitió a Toyota quintuplicar su producción entre 1952 y 1957, mientras que su fuerza de trabajo sólo aumentaba un 15 por 100. Y, lo que es más importante, permitió a Toyota y a otros fabricantes de automóviles evitar los despidos (y la confrontación con los obreros militantes, que habrían provocado esos despidos) (Smitka [1991], pp. 2-7)[43].

El compromiso empresarial japonés con una política de seguridad en el empleo se vio reforzado por la experiencia de la década de los setenta. Las innovaciones organizativas de esta década (producción ajustada), que ayudaron a la industria automovilística japonesa a superar la crisis del petróleo y a aparecer como un gigante mundial en la década siguiente, no habrían sido posibles sin las garantías de seguridad en el empleo

[43] El impacto a largo plazo de la oleada huelguística de posguerra sobre los empresarios japoneses puede constatarse también en la política de «no-despidos» seguida por las empresas de tamaño pequeño y medio, de propiedad japonesa, en California. Ruth Milkman ([1991], pp. 85-86) no halló apenas signos de técnicas de producción ajustada en esas empresas, pero sí una firme creencia de los directivos en que «los despidos [...] favorecen el sindicalismo», algo que había que evitar a cualquier precio.

que disfrutaron los trabajadores más cualificados. La cooperación de éstos en las medidas de recorte de costes y mejoras continuas en la productividad y calidad exigía que quedara «sobreentendido que esa cooperación en la productividad y calidad» no les costaría a los trabajadores sus empleos (Sako [1997], p. 8; Chalmers [1989], p. 132). La seguridad en el empleo resulta así clave para explicar que la gran expansión de posguerra de la industria automovilística japonesa –a diferencia de otros casos de expansión muy rápida– *no provocara* una importante oleada de militancia obrera.

Durante la década de los noventa, bajo el impacto de presiones recesivas extremas, los grandes fabricantes de automóviles introdujeron una modificación en el sistema de «empleo para toda la vida», garantizando a los trabajadores del núcleo duro un empleo en el grupo ampliado de empresas (de montaje y proveedores primarios), pero no en la empresa concreta en la que trabajaban en esos momentos. Pero, a pesar de las repetidas predicciones en contra, el compromiso empresarial con el principio central del «empleo para toda la vida» se mantuvo durante la década de los noventa. La patronal entendía que, «sin él, la base motivacional de la cooperación de los trabajadores y los sindicatos se vendría abajo» (Sako [1997], p. 11; cfr. Pollack [1993]).

A finales de la década de los noventa, enfrentados a los límites del modelo ajustado-y-cicatero, los fabricantes de Estados Unidos y Europa occidental parecieron optar por una estrategia ajustada-y-dual (Kochan *et al.* [1997]). Sin embargo, esta estrategia tiene sus propias contradicciones y límites. Su éxito depende de la creación de un amplio «amortiguador» compuesto por trabajadores con empleos inseguros en el nivel más bajo del sistema de subcontratación, y por trabajadores «a tiempo parcial» y «temporales» en las empresas del nivel superior. En el caso de Japón, los estratos más bajos del sistema de subcontratación múltiple se llenaron en las décadas de los cincuenta y sesenta con un gran ejército de reserva industrial procedente de las áreas rurales, además de con mujeres. Las mujeres, que solían trabajar antes de casarse para retirarse luego de la fuerza de trabajo y regresar a ella a tiempo parcial una vez que los hijos habían alcanzado la edad escolar, eran especialmente importantes para cubrir los puestos a tiempo parcial y temporales en las grandes empresas y en las filiales de éstas. Con frecuencia se trataba de las mujeres e hijas de trabajadores varones permanentes; de ahí que las contradicciones trabajo-capital (entre las mujeres trabajadoras y sus patronos) se vieran mediadas (y moderadas) por las relaciones de poder dentro de la familia. Así, el incentivo para convertirse en «trabajadores cooperativos» se extendía a toda la familia, haciendo responsables a las mujeres e hijas del riesgo para «la seguridad en el empleo para toda la vida» del cabeza de familia (varón) (Sachiko [1986]; Sumiko [1986]; Muto [1997], pp. 152-154).

Cuando, a finales de la década de los sesenta, Japón agotó sus reservas rurales de mano de obra y aumentó el poder de negociación de los trabajadores de los estratos inferiores del sistema de subcontratación, dos respuestas patronales contribuyeron a miti-

gar las contradicciones intrínsecas del sistema: por un lado, la creciente riqueza del país permitió una mejora general de la situación de los trabajadores. Los suministradores primarios (y algunos secundarios) comenzaron a emular a las principales firmas de montaje automovilístico en lo que respecta a la seguridad en el empleo y a los niveles salariales (Smitka, 1991). Por otro lado, los fabricantes japoneses desplazaron el nivel inferior de la pirámide de subcontratación a países de bajos salarios en el este y sureste de Asia, a fin de recortar costes y seguir siendo competitivos a escala internacional. La rápida apreciación del yen a finales de la década de los ochenta proporcionó un nuevo incentivo para desplazar la producción a lugares de bajo coste en Asia (Ozawa [1979], pp. 76-110; Machado [1992], pp. 174-178; Arrighi, Ikeda e Irwan [1993], pp. 48-65; Steven [1997], p. 215).

Esta reubicación de los niveles inferiores del sistema de subcontratación japonés, a países de renta baja dotados de grandes reservas de mano de obra barata, permitió a los fabricantes de automóviles japoneses reproducir su competitividad en el mercado global, al tiempo que mantenían la lealtad del núcleo de sus trabajadores más cualificados. De hecho, en opinión de Mitsuo Ishida, a mediados de la década de los noventa Toyota se embarcó en un programa de innovaciones tecnológicas favorables a los trabajadores, destinadas a humanizar el trabajo en sus fábricas; atrayendo y reteniendo así la lealtad de unos trabajadores muy cualificados (1997).

Sin embargo, en la medida en que el dualismo del mercado de trabajo ha adoptado una nueva forma espacial –con los estratos inferiores y superiores del sistema de subcontratación múltiple ubicados en distintos países–, la probabilidad de que los estratos inferiores permanezcan sumisos decrece, ya que la familia patriarcal (en la que la «aristocracia obrera» masculina contribuye a disciplinar a las mujeres y a los jóvenes) ya no puede funcionar como impulsor del sistema. Y, una vez que el dualismo ya no es «cuestión de familia», es probable que otros marcadores –género, nacionalidad, ciudadanía, etnicidad– aparezcan en primera línea como aspectos movilizadores (más que desmovilizadores) de la conflictividad laboral.

Así pues, ambas versiones de la producción ajustada tienen contradicciones y límites. Estas contradicciones proporcionan una ilustración, a escala de empresa y de sector, de la tensión permanente que existe entre crisis de rentabilidad y crisis de legitimidad (véase el capítulo 1). Las presiones de la conflictividad laboral empujan a los fabricantes de automóviles a proteger a un segmento de su fuerza de trabajo de las consecuencias más duras de un mercado mundial desregulado, en un esfuerzo por fortalecer la legitimidad de la jerarquía capital-trabajo; pero las intensas presiones competitivas crean crisis de rentabilidad que empujan a los fabricantes de automóviles a tomar medidas de recorte de costes que amenazan continuamente la profundidad y amplitud de esas protecciones. Dadas estas presiones contradictorias, resulta difícil predecir el peso relativo de las estrategias ajustada-y-cicatera y ajustada-y-dual en el futuro. Podría muy bien

suceder, retrospectivamente, que el modelo ajustado-y-cicatero haya cumplido la función histórica de «reducir» la producción en masa tradicional (de las Tres Grandes estadounidenses a las empresas estatales chinas) hasta el punto de que el modelo ajustado-y-dual pueda desarrollarse rentablemente.

Allí donde sigue predominando el modelo ajustado-y-cicatero, ya hemos sugerido que es probable que se repita la dinámica de la militancia obrera y de la reubicación del capital descrita en la sección II. En estos nuevos centros de producción (como China y México), seguirán yendo de la mano un notable poder de negociación en el lugar de trabajo y reivindicaciones sustanciales (produciendo la conflictividad laboral de tipo marxiano caracterizada en el capítulo 1). Además, aunque los trabajadores del automóvil estén mejor pagados que la media nacional, siguen formando parte de la clase obrera y, por lo tanto, es probable que desempeñen en los movimientos obreros nacionales un papel dirigente similar al que desempeñaron en las oleadas de conflictividad laboral del siglo XX descritas anteriormente. Y también es probable que desempeñen un papel importante en la ampliación y profundización de procesos de democratización, como sucedió en el caso de anteriores oleadas desde España hasta Brasil, y desde Sudáfrica hasta Corea del Sur.

Sin embargo, en la medida en que la tendencia principal de la industria automovilística mundial apunta hacia una producción ajustada-y-dual, los lugares más probables de conflictividad laboral en el futuro corresponderán al estrato inferior del sistema de subcontratación, cuyos motivos de queja *no van de la mano* con un gran poder de negociación en el lugar de trabajo. Además, si bien es probable que los trabajadores de los estratos superiores mantengan un notable poder de negociación en el lugar de trabajo, también es probable que tengan menos motivos de queja y que se sientan física y psíquicamente separados de los trabajadores de los estratos inferiores, que sufren mayores agravios y disfrutan de menor poder estructural. Y, con el «ajuste» de la industria, los trabajadores más privilegiados constituirán una pequeña fracción de la clase obrera en el sector del automóvil (y en general). Finalmente, es probable que la distribución de los estratos superiores e inferiores (seguros e inseguros) reproduzca y refuerce la división geográfica centro-periferia y que se solape con diferencias de etnicidad, lugar de residencia y ciudadanía, con importantes implicaciones para la política obrera mundial.

No obstante, ya predomine la versión ajustada-y-cicatera o la versión ajustada-y-dual, es poco probable que en el siglo XXI los trabajadores del automóvil vayan a desempeñar en el movimiento obrero mundial el papel central que han desempeñado en el siglo XX. La industria automovilística ha sido reconocida ampliamente como la industria clave del siglo XX, el «sector principal» del desarrollo capitalista, pero pocos comentaristas, si es que hay alguno, estarían por afirmar que eso seguirá siendo cierto en el siglo XXI. Así pues, con pocas excepciones importantes (señaladas anteriormente), es

muy poco probable que las luchas de los trabajadores del automóvil tengan en el futuro el mismo tipo de impacto simbólico y material que han tenido durante la mayor parte del siglo XX.

En este capítulo hemos bosquejado la trayectoria de la conflictividad laboral en la industria mundial del automóvil durante el siglo XX, centrándonos en la interacción entre conflictividad laboral y estrategias capitalistas para mantener la rentabilidad y el control mediante sucesivas soluciones espaciales y tecnológicas. Sin embargo, las estrategias capitalistas para maximizar la rentabilidad y el control no se limitan a la reubicación geográfica del capital industrial o a la reorganización de las líneas de producción existentes. El capital también «se desplaza» hacia nuevas industrias y líneas de producción, en busca de beneficios más elevados y mayor control sobre la fuerza de trabajo. Si, como hemos argumentado, «allí donde va el capital, va el conflicto», deberíamos atender a las eventuales industrias líderes del siglo XXI para detectar en ellas los primeros signos de un movimiento obrero renovado. Con otras palabras, deberíamos esperar no sólo un desplazamiento geográfico del conflicto *dentro de un mismo sector industrial* (como se ha documentado en este capítulo para la industria automovilística), sino también desplazamientos *intersectoriales* a largo plazo en la ubicación del conflicto trabajo-capital. En el capítulo 3 atenderemos a esa dinámica entre conflictividad laboral y lo que llamaremos «solución mediante el lanzamiento de nuevos productos».

III Los movimientos obreros y los ciclos de productos

En el capítulo anterior, nuestro análisis de la conflictividad laboral a escala mundial se centró en la principal industria capitalista del siglo XX. Hemos seguido el ascenso, globalización y transformación de la producción en masa en la industria automovilística y hemos detectado una pauta cíclica de militancia obrera y reubicación del capital, algo así como una pauta recurrente, de acuerdo con la cual, cada vez que se producía el traslado de esta industria a una nueva ubicación en la que imperaban bajos salarios, se verificaba inmediatamente el surgimiento de fuertes movimientos obreros. En otras palabras, las soluciones espaciales recreaban clases obreras y conflictos de clase similares allí donde se desplazaba el capital.

En este capítulo ampliaremos el ámbito temporal del análisis. Por un lado, retrocedemos en el tiempo, a fin de comparar la dinámica de la industria automovilística con la de la principal industria del siglo XIX, la textil; por otro, intentaremos una progresión temporal para tratar de identificar las principales industrias del siglo XXI y comparar su probable dinámica con las del pasado.

Asimismo, abordaremos dos argumentos centrales. El primero es que la ubicación principal de la formación de la clase obrera y de su lucha se desplaza, *en un sector industrial dado*, junto al desplazamiento de la ubicación geográfica de la producción; dicho con otras palabras, comprobaremos que también en la industria textil mundial se puede constatar una pauta recurrente similar a la que hallamos para la industria automovilística. También argumentaremos, sin embargo, que, así como la conflictividad se desplaza de un lugar a otro en cualquier industria dada, igualmente se desplazan *de un sector industrial a otro* los principales centros de formación de la clase obrera y, por ende, los focos principales de lucha, que acompañan el ascenso y declive de los principales sectores del desarrollo capitalista. Mientras que el primer argumento está relacionado con

la trayectoria de la formación de la clase obrera y de la conflictividad laboral *dentro de un sector industrial*, el segundo se refiere a la dinámica de la formación de la clase obrera y de la conflictividad laboral *entre diferentes sectores industriales*.

Para captar esa dinámica interindustrial, haremos uso de la expresión «solución mediante el lanzamiento de nuevos productos». Los capitalistas responden a una disminución de sus beneficios en determinada industria con la reubicación geográfica (solución espacial) o mediante innovaciones en el proceso de producción (solución tecnológica/organizativa), pero también pueden desplazar el capital a nuevas líneas de producción e industrias más novedosas y rentables. Esta solución de lanzamiento de nuevos productos supone la reubicación del capital, desde industrias y líneas de producción sometidas a una intensa competencia, a otras nuevas y/o menos congestionadas. Con estos desplazamientos han surgido nuevos movimientos obreros (y han declinado los anteriores).

El capítulo presenta una *reformulación crítica* de la teoría de los ciclos de los productos, a fin de vincular las dinámicas intraindustrial e interindustrial y de establecer fundamentos para un análisis comparativo entre los ciclos intraindustriales. Desde esa perspectiva reformulada, el capitalismo histórico se ha caracterizado por una serie de ciclos (soluciones) de productos, en los que la última fase de cada uno de ellos se solapa con la siguiente, iniciada casi siempre en países de renta elevada. La formación de la clase obrera y sus luchas son procesos clave que inducen el desplazamiento de una fase a otra dentro del ciclo de cada producto, así como el desplazamiento del ciclo de un producto al siguiente.

Las soluciones espaciales (la reubicación geográfica de la producción, puesta de relieve en el modelo original del ciclo del producto) y las soluciones tecnológicas/organizativas (innovaciones en el proceso de producción) se combinan con la conflictividad laboral de formas históricamente específicas, pero también hay pautas de variación recurrentes de la forma en que se combinan y, por lo tanto, de ahí se desprenden implicaciones para la evolución de la conflictividad laboral a escala mundial en los siglos XIX, XX y XXI. Trataremos de poner de manifiesto estas semejanzas y diferencias a medida que avancemos en el análisis comparativo, con el objetivo de poder decir algo significativo sobre las condiciones que probablemente tendrán que afrontar los trabajadores del mundo en el siglo XXI.

Comenzaremos en la sección I reconceptualizando la historia de la industria automovilística mundial como un «ciclo de producto» modificado, lo que nos servirá como fundamento para el análisis comparativo con la industria textil (sección II) y con los sectores líderes emergentes del siglo XXI (sección III). Desde una microperspectiva, hay innumerables ciclos de productos que comienzan/finalizan en un momento determinado; pero, como ya hemos indicado, destacamos las industrias textil y automovilística porque sus complejos industriales constituyen dos «macrociclos» que han sido funda-

mentales para la dinámica capitalista durante los últimos doscientos años. El complejo textil –centrado en el Reino Unido– fue la principal industria capitalista del siglo XIX, y Marx la tomó como ejemplo representativo de la industria moderna. La «periferización» del complejo textil en las primeras décadas del siglo XX coincidió con el ascenso de un innovador complejo de producción en masa del automóvil, centrado en Estados Unidos, y constituyó el nuevo sector líder, no sólo en términos económicos, sino en el establecimiento de las normas sociales y culturales de la época. Siguiendo esa lógica, en la sección final del capítulo trataremos de identificar los probables sucesores del complejo automovilístico como sectores líderes del capitalismo mundial y de explorar las implicaciones de ese desplazamiento para el poder de negociación de los trabajadores y para el futuro de la conflictividad laboral a escala mundial.

I. EL CICLO DEL PRODUCTO AUTOMÓVIL

La trayectoria de la industria automovilística descrita en el capítulo 2 (sección II) se puede reconceptualizar con provecho como un ciclo de producto, *en el que la conflictividad laboral es un componente clave del proceso*. En el modelo original del ciclo del producto propuesto por Raymond Vernon (1966), los artículos con innovaciones recientes suelen producirse en países de renta alta, pero, a medida que avanza su «ciclo vital», las instalaciones productivas se trasladan cada vez más a lugares de producción con bajos costes (y, en particular, con bajos salarios). En la primera fase «innovadora» del ciclo vital del producto, las presiones competitivas son bajas y, por lo tanto, los costes son relativamente poco importantes; pero, cuando esos productos alcanzan la fase de «madurez» y finalmente la de «estandarización», aumenta la cantidad de competidores reales o potenciales y, con ella, la presión para rebajar costes.

La trayectoria de las sucesivas reubicaciones para la industria automovilística –al menos en su encarnación fordista–, descrita en el capítulo 2 (sección II), corresponde en grandes líneas a un ciclo de producto, en el que la producción en masa de automóviles se fue trasladando periódicamente a distintos lugares con bajos salarios; pero, mientras que las teorías del ciclo de producto tienden a concentrarse en variables «económicas» (competencia, coste de los factores...) como causas y efectos del ciclo, para la historia que hemos contado es decisiva la formación de la clase obrera y sus luchas[44]. Una importante oleada de conflictividad laboral es uno de los factores «de empuje» que llevan a cada nueva fase de reubicación de la producción, que, a su vez, induce una nueva ronda de formación de la clase obrera. Así, la fase innovadora del ciclo vital del

[44] Para una crítica del carácter tecnológicamente determinista y unidireccional de la mayor parte de la literatura sobre los ciclos de producto, véase Taylor (1986).

automóvil alcanzó sus límites con las luchas del CIO en Estados Unidos. Los límites de la segunda etapa, o de madurez, se alcanzaron con las oleadas de conflictividad laboral en Europa a finales de la década de los sesenta y durante la de los setenta; y la tercera fase, de estandarización, comenzó a alcanzar sus límites con los diversos estallidos de militancia obrera en los países recién industrializados, durante las décadas de los ochenta y los noventa. La figura 3.1 proporciona una imagen gráfica de las oleadas de conflictividad laboral y de reubicación del capital para el ciclo vital de la industria automovilística.

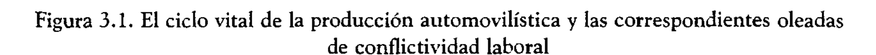
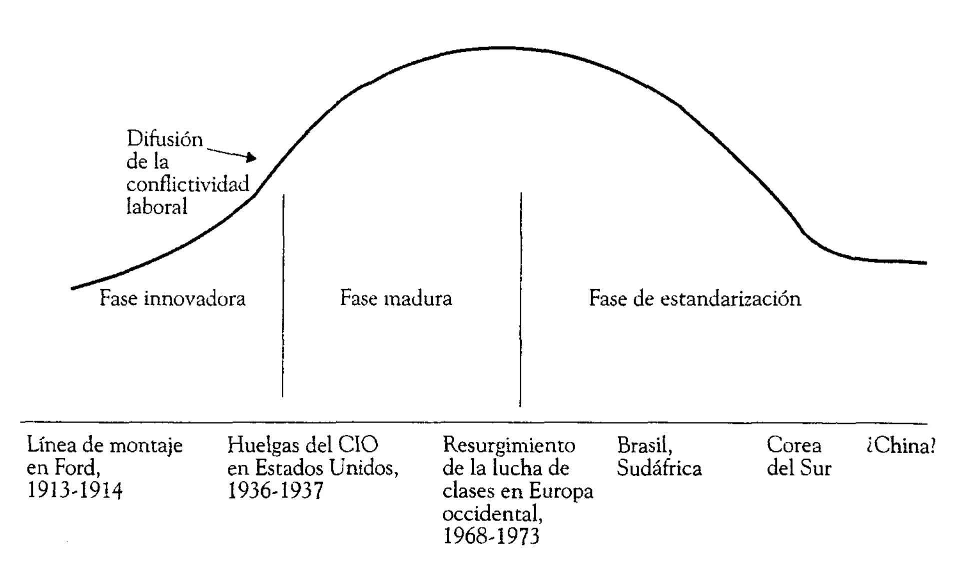


Figura 3.1. El ciclo vital de la producción automovilística y las correspondientes oleadas de conflictividad laboral



En el capítulo 2 argumentamos que la reubicación geográfica de la producción en la industria automovilística no ha conducido, como se dice, a una carrera hacia el abismo en los salarios y las condiciones de trabajo, porque, allí donde se trasladaba la industria automovilística, se formaban nuevas clases obreras y surgían potentes movimientos obreros. Con otras palabras, presentamos un proceso esencialmente cíclico. Sin embargo, la literatura sobre el ciclo vital de los diversos productos subraya que cada fase tiene lugar en un entorno cada vez más competitivo a medida que la producción se dispersa geográficamente y el proceso de producción se hace más rutinario. Así pues, la dinámica recurrente de la militancia obrera y la reubicación del capital, descrita en el capítulo 2, no constituye una simple repetición, sino que, por el contrario, implica que cada nuevo avatar se despliega en

un entorno competitivo fundamentalmente diferente. Un aluvión de beneficios monopolistas –lo que Joseph Scumpeter llamaba «precios espectaculares» ([1954], p. 73)– fluye hacia los innovadores; pero, a medida que avanzamos de una fase a otra del ciclo del producto, se produce un declive en la rentabilidad de la industria. Además, al favorecerse las ubicaciones de bajos salarios para las nuevas rondas de expansión, la producción se va concentrando en lugares en los que el nivel de riqueza nacional es relativamente bajo.

Estas tendencias, a su vez, tienen importantes consecuencias para el *resultado* de las importantes oleadas de conflictividad laboral que hemos descrito en la industria automovilística, y especialmente para el tipo de acuerdos trabajo-capital que puede alcanzar el movimiento obrero, así como para la duración de las mejoras obtenidas. En el capítulo 2 insistimos en que cada oleada importante de conflictividad laboral registrada en la industria automovilística obtuvo victorias significativas en términos de salarios, condiciones laborales y ampliación del entorno legal en el que podían operar los sindicatos. Sin embargo, desde la perspectiva introducida aquí, podemos constatar también que los pioneros estaban en condiciones de financiar un acuerdo trabajo-capital más generoso y estable, gracias a los beneficios monopolísticos que les llovían del cielo a los innovadores del ciclo. Así, el aluvión de beneficios de los fabricantes estadounidenses de automóviles les ayudó a establecer un acuerdo estable con los trabajadores y un pacto social de consumo de masas que se mantuvo durante más de cuatro décadas, tras las luchas del CIO en la década de los treinta. Por el contrario, los beneficios relativamente bajos, asociados con las intensas presiones competitivas al final de su ciclo vital (y la pobreza nacional relativa de los nuevos lugares a los que se traslada la producción), hacen cada vez más difícil mantener económicamente tales pactos sociales. Con otras palabras, los últimos lugares donde se ha iniciado la producción en masa de automóviles han sufrido las contradicciones sociales del desarrollo capitalista (incluida la fuerza de la clase obrera), sin los beneficios que les permitirían afrontar exitosamente esas contradicciones sociales. En otros textos hemos caracterizado este fenómeno como «las contradicciones del éxito semiperiférico» (Silver [1990]; véase también Arrighi [1990b]).

Sin un acuerdo estable entre capital y trabajo, la militancia persiste, lo que a su vez crea una fuerte motivación añadida para que se produzca una nueva reubicación de la producción. Debido a esto, así como a las presiones intensificadas de la competencia, que caracterizan las últimas fases del ciclo del producto, constatamos que, de una etapa a otra del ciclo vital del automóvil, se ha producido una «aceleración» de la historia social. Mientras que el traslado y reestructuración de la producción fue un proceso gradual tras las luchas del CIO durante la década de los treinta, la reubicación/reestructuración de la producción tras los estallidos de conflictividad social en el ambiente cada vez más competitivo de la de los setenta y posteriores ha venido siendo con frecuencia rápida y devastadora (véase, por ejemplo, nuestra exposición, en el capítulo 2, del colapso extremadamente rápido de los niveles de empleo en la industria automovilística en el área de São Paulo durante la década de los ochenta).

De todo lo anterior podemos concluir que, aunque en las dos primeras etapas del ciclo del producto no se produjo una rápida carrera hacia el abismo, al final del ciclo sí que existe. Ahora bien, hasta este punto nuestra exposición se ha centrado únicamente en la solución espacial. Durante las décadas de los ochenta y noventa las soluciones tecnológicas/organizativas fueron al menos tan importantes en las estrategias de los fabricantes de automóviles como las espaciales. De hecho, como ya vimos en el capítulo 2, la concentración intensiva de las empresas automovilísticas en la incorporación de innovaciones al proceso de producción en las décadas de los ochenta y noventa transformó radicalmente la dinámica espacial del ciclo del producto automóvil, contribuyendo a restaurar la situación competitiva de los lugares de producción con altos salarios con respecto a los de bajos salarios. La introducción de robots y métodos de producción *just-in-time* ha debilitado la posición de todos los nuevos lugares de producción, excepto los de más bajos salarios (esto es, China y el norte de México)[45].

Esta capacidad de las áreas de renta alta de recuperar la ventaja competitiva en las últimas fases del ciclo del producto es coherente con algunas de las premisas del modelo original. Éste era bastante unidireccional y determinista en cuanto al impulso de las presiones competitivas para trasladar la producción a lugares de bajos salarios (o a abandonarlos). Pero, como han enfatizado formulaciones posteriores del ciclo del producto, las empresas no son sólo agentes pasivos, sino que tratan de influir activamente sobre la velocidad y dirección de tal ciclo. En palabras de Ian Giddy ([1978], p. 92), «la pauta del ciclo del producto» es un «concepto empresarial estratégico», más que un modelo descriptivo de los acontecimientos reales. Es «una tendencia de la economía internacional que empresarios perspicaces pueden prever, seguir o incluso contrariar» (véanse también Singleton [1997], p. 22; Dickerson [1991], pp. 129-143; Taylor [1986]).

Al insistir en la importancia de los agentes en la determinación de la trayectoria del ciclo del producto, la literatura existente al respecto no explicita, sin embargo, en general, el hecho de que no todos los empresarios *igualmente perspicaces* están *igualmente bien situados* para influir en su favor sobre el ciclo del producto. Es más probable que las innovaciones se introduzcan en países de renta alta, y este hecho sitúa a los trabajadores de estos países en

[45] Las empresas también han intentado desviar en su favor el ciclo de un producto determinado, buscando ayudas gubernamentales y protecciones aduaneras. Esta estrategia ha sido extremadamente importante tanto para crear nuevos centros de producción automovilística (industrialización mediante sustitución de importaciones) como para proteger (e incluso rejuvenecer) centros en declive. De hecho, la trayectoria de la fase posfordista de la industria automovilística analizada en el capítulo 2 se vio muy influida por las cuotas impuestas en Estados Unidos a la importación de automóviles japoneses, eufemísticamente denominadas restricciones «voluntarias» a las exportaciones. El papel de la protección ha sido también decisivo para la trayectoria de la formación de la clase obrera y la conflictividad laboral en la industria textil mundial. Volveremos sobre esta cuestión en los capítulos 4 y 5.

una posición estructural frente a sus patronos fundamentalmente diferente a la de los trabajadores del mismo sector en países de renta baja. Como consecuencia de la automatización generalizada y de las innovaciones organizativas a escala de empresa, así como de los altos niveles de riqueza nacional verificables desde un punto de vista macroeconómico, las regiones del centro pueden permitirse ofrecer elevados salarios y un «empleo de por vida», aunque sea a una fuerza de trabajo de menor tamaño. Las regiones más periféricas se ven obligadas a competir de acuerdo con estrategias más intensivas en trabajo y más represivas[46].

Podemos así distinguir dos periodos diferentes, en ninguno de los cuales hubo una tendencia significativa a que las condiciones sociales se precipitaran hacia el abismo. En el primer periodo eso se debió, ante todo, a la tendencia de la producción en masa fordista a crear nuevas clases obreras y fuertes movimientos obreros allí donde se expandía; en el último se debió, ante todo, a las innovaciones en el proceso de producción y a la protección política que consiguió consolidar la brecha existente entre Norte y Sur.

La combinación de estas estrategias –soluciones espaciales y soluciones tecnológicas/organizativas– puede estar conduciendo a la reconsolidación de un proceso espacialmente bifurcado. Por un lado, nuevas innovaciones en organización y tecnología, en la medida en que pueden ser monopolizadas por los innovadores, proporcionan la base para pactos sociales trabajo-capital-Estado más consensuados, permitiendo que la legitimidad se combine con la rentabilidad, aunque sea para una fuerza de trabajo de menor tamaño; por otro lado, en países más pobres, cuya ventaja competitiva se basa en una continua disminución de los costes, las exigencias de la rentabilidad conducen a repetidas crisis de legitimidad. Finalmente, como veremos en la sección III, esta bifurcación se ve notablemente reforzada por la dinámica de las soluciones de lanzamiento de nuevos productos.

II. EL CICLO DEL PRODUCTO DEL COMPLEJO TEXTIL DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA

Una comparación entre las dinámicas de la militancia obrera y la reubicación del capital en el ciclo del producto automóvil y en el ciclo anterior de la producción textil

[46] De forma parecida, la capacidad de empresarios igualmente perspicaces para beneficiarse del proteccionismo (véase la nota anterior) depende de la diferente capacidad de los Estados para imponer restricciones al movimiento de personas y bienes a través de sus fronteras, capacidad que varía en el espacio y en el tiempo. En la medida en que la globalización está erosionando la soberanía de los Estados periféricos más rápidamente que la de los Estados del centro, los empresarios de éstos se hallan sustancialmente mejor situados para hacer un uso eficaz de una estrategia proteccionista. También volveremos sobre esta cuestión en los capítulos 4 y 5 (en torno al debate sobre si la soberanía estatal se está viendo erosionada por la globalización, véase el capítulo 1).

revela una pauta similar, en la que, allí donde se desplazaba el capital textil, surgía el conflicto entre éste y el trabajo, y, allí donde surgía el conflicto, los capitalistas respondían con soluciones espaciales y tecnológicas. Sin embargo, a diferencia de la industria automovilística, los trabajadores del textil de todo el mundo, aunque muy militantes, sufrieron una derrota casi universal, con sólo dos excepciones. En primer lugar, hay que señalar las significativas victorias de los trabajadores del textil en el lugar inicial de las innovaciones –el Reino Unido–, donde el aluvión de beneficios monopolistas de los innovadores les permitió suscribir un acuerdo entre capital y trabajo relativamente estable a largo plazo. La segunda excepción fue la de los trabajadores del textil implicados en la marea creciente de los movimientos de liberación nacional en el mundo colonial, que los situaba en posición ventajosa. Esta divergencia entre los resultados de las luchas de los trabajadores del textil y del automóvil, como argumentaremos, se puede remitir a diferencias en la organización de la producción en ambas industrias y a las consiguientes variaciones en el poder de negociación de los trabajadores.

El cuadro 3.1 ofrece una panorámica general de la distribución espacio-temporal de puntos calientes de conflictividad laboral en el textil y en el automóvil durante el periodo cubierto por la base de datos del WLG, 1870-1996. Los países incluidos en el cuadro 3.1 pasaron por una conflictividad laboral significativa en ambos sectores[47]. Las décadas en las que hubo importantes oleadas de conflictividad laboral aparecen marcadas con una «x»[48]. La figura 3.2 ofrece una descripción gráfica de las oleadas de conflictividad laboral y de reubicación del capital en el ciclo vital de la producción textil. En lo que sigue, destacaremos las semejanzas y diferencias entre la dinámica de la conflictividad laboral en ambas industrias mediante una comparación fase por fase en los ciclos de sus respectivos productos.

Tanto en uno como en otro, la primera oleada exitosa importante de conflictividad laboral tuvo lugar en el país donde nació el ciclo del producto correspondiente (esto es, el Reino Unido para el textil y Estados Unidos para los automóviles). Del mismo modo que los trabajadores del automóvil constituyeron la vanguardia del movimiento obrero estadounidense a mediados del siglo XX, estableciendo la pauta en cuanto a salarios y

[47] Los países con una conflictividad laboral significativa son aquellos que representan, al menos, el 1 por 100 del total de menciones en la base de datos del WLG para la industria en cuestión.

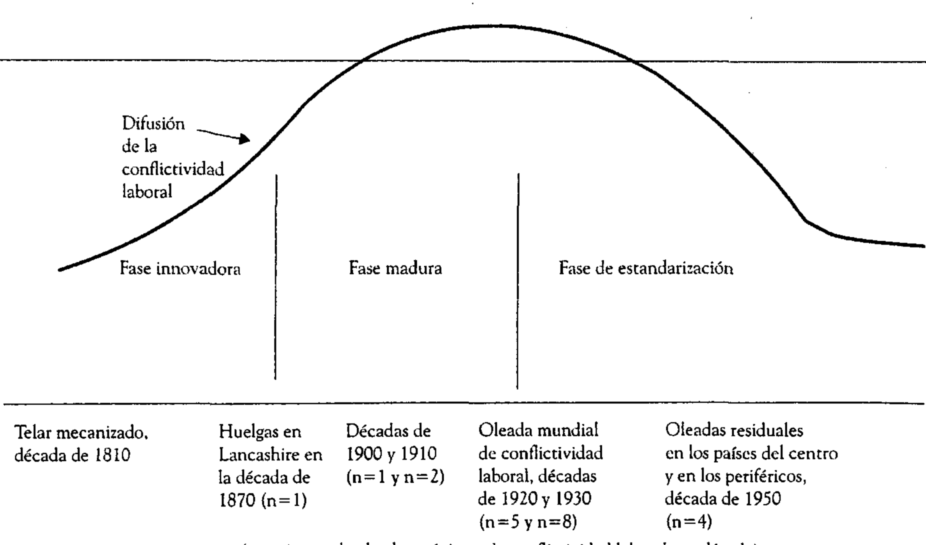
[48] Las oleadas máximas corresponden a los años de mayor conflictividad laboral para el país, y/o a los años en los que el número de menciones de conflictividad laboral es mayor que el 20 por 100 de las menciones totales para ese país. Para el Reino Unido se ha utilizado un criterio diferente, dado que los datos para finales del siglo XIX en ese país se basan únicamente en una fuente (el índice de *The New York Times*), que es asimismo la más débil de las dos utilizadas (véase el apéndice A). Como en ningún año se contabilizaba el 20 por 100 o más del total de menciones de conflictividad laboral en el Reino Unido, se señalan los dos años con mayor número de menciones de conflictividad laboral.

Cuadro 3.1. Máximos de conflictividad laboral en las industrias textil y del automóvil, 1870-1996

	1870-1879	1880-1889	1890-1899	1900-1909	1910-1919	1920-1929	1930-1939	1940-1949	1950-1959	1960-1969	1970-1979	1980-1989	1990-1996
Textiles													
Reino Unido	[X]						[X]						
Rusia				X									
Estados Unidos					X		X						
España					X		X		X				
Polonia						X							
China						X	X						
Alemania						X							
Australia						X							
India						X							
Francia							X						
Bélgica							X						
Canadá							X		X				
México							X						
Egipto									X				
Pakistán									X				
Automóviles													
Estados Unidos							X						
Canadá							X						
Reino Unido									X				
Francia										X			
Italia										X		X	
Alemania											X		
España											X		
Argentina											X		
Sudáfrica												X	
Brasil												X	
Corea del Sur												X	

Nota: los países incluidos en el cuadro son aquellos en los que se registra un 1 por 100 o más de las menciones de conflictividad laboral en el textil (o en el automóvil) en la base de datos del WLG. Las «x» indican el máximo y/o los periodos en que se registra, al menos, el 20 por 100 de las menciones de conflictividad laboral en el textil (o en el automóvil) para cada país. Véanse también las notas 47 y 48.

Figura 3.2. El ciclo vital de la producción textil y las correspondientes oleadas de conflictividad laboral



condiciones de trabajo a escala nacional, los sindicatos de trabajadores textiles fueron los más fuertes en el Reino Unido a finales del siglo XIX.

Pero, en ambos casos, esa fuerza sólo se alcanzó tras la aplastante derrota de los movimientos de las organizaciones de los obreros profesionales (artesanos) existentes. Las importantes oleadas de conflictividad laboral registradas en la industria textil de Lancashire durante las décadas de 1810 y 1820[49] fueron encabezadas por trabajadores-artesanos que pretendían, ante todo, bloquear la introducción de nuevas tecnologías (hiladoras y telares mecánicos y automatizados) que invalidaban su poder de negociación, basado en su cualificación (Sarkar [1993], p. 11; Chapman [1904]; Lazonick [1990], p. 81; Thompson [1996]). Sin embargo, del mismo modo que la resistencia de los artesanos del metal fue incapaz de impedir la expansión y difusión de las técnicas de producción en masa en el automóvil un siglo más tarde, esas huelgas y otras posteriores (como la huelga general de 1842) no pudieron impedir la difusión de la mecanización y la consiguiente disminución de salarios en la industria textil.

[49] Los datos del WLG comienzan en la década de 1870 y no pueden captar, por lo tanto, las oleadas de conflictividad laboral derrotadas de comienzos y mediados del siglo XIX.

Un subproducto de esas derrotas –en ambos casos– fue el ascenso y expansión de una nueva categoría de trabajadores a cargo de las máquinas. En la industria textil las hiladoras dieron paso a los «maquinistas». Durante la primera mitad del siglo XIX, el poder sindical de ese grupo emergente de trabajadores del textil era «prácticamente inexistente», ya que el desempleo tecnológico recreaba constantemente un vasto ejército de reserva (Lazonick [1990], p. 90). Hasta la década de 1870 no pudieron constituir un sindicato de industria eficaz y realizar una serie de huelgas exitosas entre 1869 y 1875 (véase el cuadro 3.1), que obligaron a importantes concesiones al conjunto de los empresarios textiles. La Amalgamated Association of Operative Cotton Spinners and Twiners, creada en 1870 cuando llegaba a su fin el *boom* de construcción de fábricas textiles, se convirtió en una de las organizaciones obreras más fuertes de Gran Bretaña durante el siguiente medio siglo (Lazonick [1990], p. 103). Así pues, aunque el proceso fue más largo en el caso del textil, también en él, como en el del automóvil, las primeras victorias obreras importantes se alcanzaron en la sede de la innovación, cuando la fase innovadora llegaba a su final.

Además, en ambos casos, estas luchas dieron lugar a acuerdos estables entre trabajo y capital que aseguraron ventajas materiales sustanciales para los obreros y proporcionaron la base para décadas de relativa paz industrial. El acuerdo trabajo-capital derivado de las movilizaciones obreras de las décadas de los treinta y cuarenta duró hasta la de los setenta. De forma parecida, las luchas en Lancashire durante la década de 1870 condujeron al establecimiento de niveles salariales ampliamente reconocidos, que duraron décadas. «Mediante la estipulación de niveles salariales, los "maquinistas" pudieron participar en las mejoras derivadas de hiladoras mayores y más rápidas, así como del esfuerzo acrecentado. Respaldados por el poder sindical para vigorizar los acuerdos estipulados sobre salarios por pieza, pudieron trabajar más duro para aumentar sus ingresos sin miedo a que el salario por pieza se redujera» (Lazonick [1990], p. 113; véase también Cohen [1990], para comparar con el caso estadounidense).

La capacidad de los trabajadores del textil y del automóvil para obtener mejoras sustanciales y duraderas al final de la fase de innovación sugiere que los beneficios monopolistas cosechados por los innovadores en el ciclo de un producto dado crean también condiciones favorables (al menos los recursos materiales) para compromisos estables entre capital y trabajo. Ahora bien, de igual modo que en la industria automovilística, en la textil, tras la demostración de fuerza del movimiento obrero, los capitalistas respondieron con una estrategia de soluciones espaciales que aceleró la difusión de la producción a nuevos lugares, iniciando la fase de madurez de la industria. Sin embargo, hubo diferencias sustanciales entre ambos sectores en cuanto a la naturaleza y carácter de la difusión geográfica de la producción. Ésta fue mucho más amplia en la fase de madurez de la industria textil que en la fase análoga (o incluso más tardía) del ciclo del producto típico de la industria automovilística. Mientras que la producción de auto-

móviles en masa se limitó en gran medida a los países de renta alta en las décadas de los cincuenta y sesenta[50], en la década de 1890 ya había una significativa producción textil mecanizada no sólo en Estados Unidos y en Europa continental, sino también en India, China y Japón.

La mayor difusión geográfica de la producción textil mecanizada se debió a varias diferencias entre las industrias textil y automovilística. Las barreras a la entrada en el textil eran comparativamente bajas. Los costes iniciales en términos de capital fijo eran relativamente pequeños. Las empresas pequeñas podían ser competitivas, ya que las economías de escala en la producción textil eran relativamente insignificantes, y la maquinaria estandarizada necesaria se podía importar fácilmente. Además, mientras que durante las décadas de los veinte y treinta no había todavía un mercado de masas para los automóviles en Europa occidental, a finales del siglo XIX hasta los países más pobres tenían un mercado de consumo de masas para la producción de la industria textil, haciendo así factible la estrategia de sustitución de importaciones. Por último, y sin que ello merme su importancia, si bien la producción textil mecanizada nació con la revolución industrial, la producción textil en sí misma era algo generalizado desde tiempos antiguos. Muchos de los países que adoptaron rápidamente las nuevas formas mecanizadas contaban con una larga historia protoindustrial de producción textil, y, en muchos casos (en particular en la India y China), mayor y más barata que la de los productores textiles europeos. De hecho, la industria textil británica no despegó hasta que dispuso de barreras protectoras frente al incontenible flujo de tejidos baratos y de alta calidad importados de la India en el siglo XVIII. Así pues, las áreas con una larga tradición de producción textil contaban con los medios y la motivación para responder al asalto de las importaciones baratas británicas con una producción local sustitutiva de importaciones. Esto, combinado con las estrategias de soluciones espaciales emprendidas por los fabricantes británicos de tejidos, dio lugar a una rápida y amplia difusión de la industria.

En un caso al menos –Nueva Inglaterra–, la expansión de la producción textil mecanizada y la formación de la clase obrera tuvo una *conexión relacional directa* con la dinámica del conflicto trabajo-capital en la industria textil de Lancashire. La emigración de empresarios y trabajadores especializados del área de Lancashire fue decisiva para el crecimiento y evolución de la industria textil de Nueva Inglaterra, generando un primer calco de las pautas del conflicto trabajo-capital (aunque no de sus resultados). Los hilanderos del nordeste de Estados Unidos eran en su abrumadora mayoría trabajadores especializados que habían emigrado desde las regiones textiles del Reino Unido, lle-

[50] La única excepción era un puñado de grandes países de renta media que experimentaron cierto crecimiento basado en la sustitución de importaciones, aunque esta producción no era competitiva en los mercados mundiales, ni suponía un porcentaje significativo de la producción total mundial.

vando con ellos una fuerte tradición sindical. Algunos de estos inmigrantes habían sido incluidos en listas negras o se habían quedado sin trabajo en su país debido a su actividad sindical; la mayoría de ellos recibieron ayuda de sus sindicatos para emigrar, como parte de una política deliberada de éstos para reducir el tamaño del ejército de reserva industrial en Lancashire (Cohen [1990], pp. 140-144). Aunque estos trabajadores inmigrantes nunca alcanzaron el nivel de control del que disponían sus colegas de Lancashire, para ellos éste seguía siendo la norma deseable de las relaciones trabajo-capital que debían imperar en el sector textil. En un esfuerzo por alcanzar ese nivel, emprendieron numerosas luchas sobre cuestiones de control y salarios. El enfrentamiento más conflictivo tuvo lugar en Fall River –«el Manchester de América»– durante las mismas décadas en las que se libraban las principales batallas en Lancashire; pero, a diferencia de éstas, «todas las huelgas en Fall River acabaron con una victoria absoluta del capital sobre el trabajo» (Cohen [1990], pp. 116-117).

Aun así, hubo algunas victorias significativas en Nueva Inglaterra, como la huelga de 1912 en Lawrence (Massachusetts), que contribuyeron a convertir la década de 1910 en un periodo de máxima conflictividad laboral en la industria textil en Estados Unidos (véase el cuadro 3.1). Tales victorias, junto con los trastornos de la producción provocados por los frecuentes estallidos huelguísticos que se saldaban con derrotas, indujeron al capital a reducir esta dependencia de esa conflictiva mano de obra. Los hilanderos, en particular, producían un *input* esencial para todas las actividades textiles. Como señalaba Isaac Cohen ([1990], p. 127), dado que los hilanderos producían el insustituible hilo, «un paro general de la hilatura, ya fuera en Lancashire o en Fall River, dejaría sin empleo más pronto o más tarde a los tejedores, aprestadores, estampadores y preparadores; en resumen, a todos los trabajadores de la fábrica».

Las empresas textiles estadounidenses comenzaron, ya a finales del siglo XIX, a desarrollar una estrategia combinada de soluciones espaciales y tecnológicas, tratando de resolver sus problemas de control de la fuerza de trabajo. Los patronos sustituyeron agresivamente la maquinaria de hilado intermitente por la de hilado continuo, durante y después de las huelgas de la década de 1870. El hilado continuo era una tarea consistente principalmente en atender a las máquinas, realizada por mujeres y jóvenes no organizados. Los empresarios de Fall River eran conscientes de que esta transformación tendería finalmente a dejar «fuera de circulación» (desempleados), como decía uno de ellos, a los hilanderos «que provocaban todos los conflictos» (citado en Cohen [1990], p. 131). De hecho, los patronos amenazaron abiertamente al sindicato, insinuando que un «uso imprudente de su poder» aceleraría inevitablemente la sustitución de unas máquinas por otras. Entre 1879 y 1904 redujeron del 73 al 24 por 100 la proporción de máquinas de hilado intermitente. El número total de hilanderos empleados en Fall River en esas máquinas disminuyó de 1.000 en 1879 a 350 en 1909 (Cohen [1990], p. 133).

Al mismo tiempo, en el Sur estadounidense se inició un enérgico programa de construcción de fábricas (con tecnología de hilado continuo). El valor de la producción de la industria textil en el Sur aumentó de, aproximadamente, 13 millones de dólares en 1880 a 85 millones en torno al cambio de siglo, saltando hasta 800 millones de dólares en las décadas de los veinte y treinta. En 1930 el valor de la producción del Sur era más del doble del valor de la del Norte (874 millones de dólares frente a 329 millones) (Kane [1998]; Sarkar [1993], p. 16). La expansión en el Sur fue consecuencia combinada de la iniciativa de los capitalistas del Norte, que buscaban una solución espacial a sus problemas de rentabilidad/control de los trabajadores, y de las medidas tomadas por las elites del Sur, en busca de una nueva base económica para su poder social y político tras la Guerra Civil, mediante la inversión en la industria textil (Wood [1991]).

El Sur de Estados Unidos no era sino uno de los muchos centros textiles en rápida expansión, de finales del siglo XIX, que estaban surgiendo como resultado combinado de las estrategias de sustitución de importaciones y las de reubicación del capital. A principios de siglo había numerosos centros de producción textil en todo el mundo, muchos de ellos con una mano de obra más barata que la de Lancashire o la de Nueva Inglaterra.

En el caso de la India, los comerciantes locales fueron los agentes clave del desarrollo inicial de la industria algodonera mecanizada. En Bombay –donde se concentraba la industria–, la primera fábrica mecanizada de tejido de algodón se abrió en 1856. En 1860 un periódico local proclamaba: «Bombay ha sido desde hace mucho tiempo el Liverpool de Oriente, y ahora se ha convertido también en el Manchester de Oriente» (citado en Morris [1965], p. 18). Aunque esa afirmación era un tanto exagerada (aquel año se abrieron únicamente seis fábricas), la industria textil algodonera creció rápidamente a finales del siglo XIX y comienzos del XX. Ya en 1862, el comentarista británico R. M. Martin expresaba su preocupación diciendo: «Puede que la generación actual sea testigo de la derrota de los fabricantes de Lancashire frente a sus competidores hindúes» (citado en Morris [1965], p. 25). En 1900 el número de fábricas abiertas en Bombay llegaba a 86, y su número y tamaño siguió creciendo rápidamente hasta comienzos de la década de los veinte (Morris [1965], pp. 27-28; véase también Chandavarkar [1994]).

En Japón, la producción mecanizada de tejidos de algodón comenzó a expandirse rápidamente en la década de 1880, cuando el gobierno Meiji la convirtió en una prioridad. A finales de esa década había 34 empresas de hilado de algodón y, entre ellas, 10 con más de 18.000 husos (Tsurumi [1990], pp. 35-36, 104). En 1890 Japón exportaba ya tejidos de algodón, y la industria siguió expandiéndose rápidamente hasta la década de los treinta. Un indicio de esa expansión es la importación y consumo anual medio de fibra de algodón, que aumentó de 1.000 toneladas en 1860-1879 a 294.000 toneladas en 1900-1919 y 665.000 toneladas en 1920-1939. Por otra par-

te, la proporción de Japón en las exportaciones mundiales de textiles y ropa aumentó desde el 2 por 100 en 1899 hasta el 22 por 100 en 1927 (Park y Anderson [1992], pp. 23 y 25).

En China, la inversión directa extranjera contribuyó a la expansión de la industria textil a finales del siglo XIX. No era ningún secreto que esta inversión directa extranjera pretendía acceder a una fuerza de trabajo «barata» y «sumisa». La misión Blackburn, enviada por Gran Bretaña a Shanghai en 1896, percibió una creciente amenaza a las exportaciones textiles británicas y sugirió lo que equivalía a una solución espacial para los problemas de control de la fuerza de trabajo en Lancashire:

> Comparando esta mano de obra oriental y la nuestra, se trata, por un lado, de unos trabajadores baratos, abundantes, sumisos, competentes, a lo que hay que sumar la mejor maquinaria que les podamos dar y, por otro lado, de unos trabajadores caros, escasos y exigentes, que disponen de la misma maquinaria. ¿Puede alguien calificar como equivalentes esas condiciones? ¿No favorecen acaso a los capitalistas de Shanghai, que pueden ver que su dinero se empleará más ventajosamente utilizando esa fuerza de trabajo que vendiendo artículos ingleses? (citado en Honig [1986], p. 16).

En 1895 y 1896 las empresas británicas abrieron grandes fábricas en Shanghai (poco después de que el tratado de 1895 abriera la ciudad a la inversión directa extranjera). A ellas les siguieron un año después las empresas alemanas y americanas. La inversión directa extranjera se amplió rápidamente después de 1911. Durante la Primera Guerra Mundial –cuando se interrumpieron las importaciones de tejidos de algodón–, varias importantes familias chinas abrieron grandes fábricas y se convirtieron en industriales textiles. En 1929 había 61 hilaturas, en las que trabajaban 110.882 trabajadores, y 405 telares con 29.244 obreros (Honig [1986], pp. 16-17 y 24-25).

En la década de los veinte esta globalización de la producción textil mecanizada generó intensas presiones competitivas en todo el mundo; y, como hicieron los fabricantes de automóviles cuando se enfrentaron a presiones competitivas análogas en la década de los setenta, los empresarios textiles trataron de racionalizar la producción y de recortar costes, lo que, a su vez, desencadenó una importante oleada de conflictividad laboral entre los obreros textiles en todo el mundo durante las décadas de los veinte y treinta. Como en el caso de la industria automovilística, los conflictos trabajo-capital surgieron como respuesta a estos esfuerzos de «racionalización» al final de la fase madura, pero la mayor extensión de la industria textil dio lugar a una difusión mayor del conflicto trabajo-capital. Mientras que la principal conflictividad laboral a finales de la fase madura del automóvil –finales de la década de los setenta y comienzos de la de los setenta– fue, en gran medida, un fenómeno del centro de la economía-mundo capitalista (Europa occidental), la fase madura del complejo textil concluyó con una oleada prácticamente

mundial de conflictividad laboral durante las décadas de los veinte y treinta. Las huelgas masivas de trabajadores del textil iban de Manchester a Bombay, de Gastonia (Carolina del Norte) a Shanghai (véase el cuadro 3.1).

Esta mayor extensión de la conflictividad obrera en el sector textil en la fase madura de su desarrollo no debe entenderse como una señal de un mayor poder de negociación; por el contrario, aunque no cabe duda de la militancia de los obreros textiles –de hecho, Kerr y Siegel (1964) clasificaron la propensión de los trabajadores del textil a la huelga como media-alta, inferior únicamente a la de los mineros y estibadores de los puertos–, el éxito de sus protestas fue menos evidente. A diferencia de las sensacionales victorias en los conflictos laborales de finales de la década de los sesenta y comienzos de la de los setenta en la industria automovilística, la militancia obrera en el textil en las décadas de los veinte y treinta condujo en casi todas partes a la capitulación. Hasta en el Reino Unido, el bastión de la fuerza obrera textil, ésas fueron décadas de derrota[51]. Evidentemente, los pactos sociales que la militancia de los trabajadores del automóvil obtuvo a finales de la década de los sesenta fueron de corta vida (desvaneciéndose en la década de los ochenta) si se comparan con el largo pacto social, de cuatro décadas de duración, derivado de las huelgas del CIO en Estados Unidos durante la década de los treinta. Sin embargo, si se comparan con los resultados de la militancia textil en una fase análoga del ciclo de su correspondiente producto, las ganancias fueron impresionantes.

A este respecto resulta particularmente significativa la suerte corrida por la importante oleada de conflictividad laboral entre los trabajadores del textil en el Sur estadounidense, incluida una huelga general en 1934, precisamente dos años antes del torrente de victorias del CIO en la industria automovilística. Aunque las huelgas fueron duras, «todas ellas concluyeron en el fracaso», incluida la huelga general de 1934 –la más larga de la historia estadounidense–, que concluyó con una «aplastante derrota» de los trabajadores (Truchil [1988], pp. 94-103; Irons [2000]). A los trabajadores del textil en huelga en la región nordeste de Estados Unidos les fue ligeramente mejor, en el mismo periodo, debido a su mayor poder asociativo y a un ambiente político más favorable. Sin embargo, estas ganancias sólo fortalecieron la tendencia general hacia la reubicación del capital textil estadounidense de el Sur (Truchil [1988], pp. 102-103).

Los triunfos de los trabajadores del textil en la fase madura de su industria se limitaron casi exclusivamente a lugares en los que podían contar con el apoyo de los crecientes movimientos nacionalistas. En la India, la oleada de huelgas tras la Primera

[51] La huelga general de 1926 fue seguida por cinco importantes huelgas en el textil. De los 30 millones de días perdidos en huelgas entre 1927 y 1933, más de 18 millones correspondían a esas cinco huelgas a escala nacional (Singleton [1990]; Sarkar [1993], p. 14).

Guerra Mundial en la industria textil de Bombay, incluidas las huelgas generales de 1919 y 1920, tuvo lugar en un momento de prosperidad para la industria y de una creciente agitación nacionalista. Su resultado no fue, ciertamente, una clara derrota y, en cierto sentido, se puede interpretar como una victoria. A mediados de la década de los veinte la prosperidad se había convertido en una intensa competencia y los propietarios de las fábricas trataron de rebajar los salarios, recortar los empleos y acelerar el ritmo de trabajo. Estos intentos provocaron violentas huelgas en 1924 y 1934, cuyo resultado tampoco fue, en este caso, una clara derrota. Los dirigentes nacionalistas se esforzaron cada vez más por incorporar las luchas obreras al movimiento nacionalista. Además, el vínculo existente entre la política británica de mantener todo el mercado indio abierto a las exportaciones de textiles de Lancashire, y sus propias dificultades en cuanto a salario/empleo, bastó para inducir a los obreros indios a unirse a varias campañas nacionalistas (Chandavakar [1994]). Con el ascenso al poder del Partido del Congreso en la provincia de Bombay en 1937, el proceso de racionalización se vio cada vez más mediado por el gobierno, que trató de ganarse tanto a los obreros como a los patronos. En un primer momento, el Partido del Congreso estableció una alianza con los sindicatos comunistas y socialistas, aunque, en 1945, con la independencia a la vista, creó un sindicato controlado por él mismo, el RMMS (Rashtriya Mill Mazdoor Sangh). En 1951 el RMMS se había convertido en el sindicato principal en la industria textil de Bombay y pudo reconducir eficazmente las protestas obreras por los canales oficiales reconocidos por el gobierno (Morris [1965], pp. 191-195; Sarkar [1993], p. 28).

En China la conflictividad laboral en el textil estuvo también íntimamente ligada al movimiento nacionalista. Estos vínculos reforzaron al principio al movimiento obrero, pero también lo hicieron vulnerable a los cambios de orientación del viento político. Los trabajadores de la industria textil algodonera fueron arrastrados por la ola de conflictos conocida como Movimiento del 13 de mayo de 1925, iniciada cuando un trabajador del algodón fue asesinado por guardias japoneses en una fábrica de propiedad nipona. Este incidente desencadenó manifestaciones estudiantiles masivas en Shanghai contra la ocupación japonesa, duramente reprimidas por las fuerzas de policía extranjeras. El 31 de mayo de 1925, como respuesta a la muerte de varios manifestantes, la Cámara General de Comercio china declaró una huelga de obreros, estudiantes y comerciantes. Las reivindicaciones de los huelguistas iban desde el establecimiento del control chino sobre la policía hasta la representación en el consejo municipal para mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas de Shanghai. La actividad huelguística, particularmente en las fábricas de tejidos de algodón, se mantuvo con creciente intensidad bajo la dirección del Sindicato General de Shanghai. En febrero de 1927 se convocó una huelga general que consiguió establecer un gobierno municipal provisional en Zhabei, controlado por los chinos. Chiang Kai-shek, a la cabeza de su Ejército

Nacional Revolucionario, pudo así entrar en Shanghai a finales de marzo, sin disparar un solo tiro. Los trabajadores textiles obtuvieron, por una vez, aumentos de salarios y el reconocimiento de sus sindicatos (Chesneaux [1968]; Honig [1986]). Pero la experiencia china también muestra la vulnerabilidad de los movimientos obreros, cuyo poder de negociación asociativo depende de la alianza interclasista sellada con diversos movimientos políticos. La vulnerabilidad de los obreros del textil frente a los cambios de viento político quedó clara cuando el 12 de abril los soldados de Chiang, ayudados por miembros armados de la Banda Verde (mafiosa), desencadenaron un golpe que desmanteló el movimiento obrero e inauguró el periodo conocido como el Terror Blanco (Honig [1986], p. 27).

En resumen, una comparación de la conflictividad laboral en las industrias textil y automovilística durante sus fases maduras respectivas revela importantes analogías y también diferencias. En ambas industrias, las soluciones espaciales para las crisis locales de rentabilidad y control de la fuerza de trabajo fueron impulsadas no sólo por la competencia intercapitalista, sino también por la conflictividad laboral. Además, en ambas industrias las soluciones espaciales sólo consiguieron un «aplazamiento» espacio-temporal de las crisis de rentabilidad y control, haciendo cada vez más difícil resolverlas mediante acuerdos estables entre capital y trabajo.

Pero también hemos observado dos diferencias importantes en los procesos de difusión intraindustrial de la conflictividad laboral en uno y otro sector. En primer lugar, la difusión geográfica de las principales oleadas de conflictividad laboral en la fase madura del ciclo del producto fue mucho mayor en la industria textil que en la automovilística. Así, como se puede ver comparando ambas fases maduras en el cuadro 3.1, en las décadas de los veinte y treinta fueron 12 los países en los que se produjeron grandes conflictos laborales en la industria textil, mientras que, para la industria automovilística, en las décadas de los sesenta y setenta, los países afectados fueron sólo cinco. En segundo lugar, y como ya hemos dicho, el éxito general de las luchas obreras en la obtención de concesiones del capital fue mayor en la industria automovilística que en la textil. Esta diferencia está probablemente relacionada con una tercera diferencia observable en el cuadro 3.1: la mayor probabilidad de repeticiones máximas de conflictividad laboral en la industria textil[52]. Esto plantea, a su vez, interrogantes sobre las relaciones entre el poder de negociación de los trabajadores y su militancia, algo sobre lo que volveremos más adelante.

La diferencia en la tasa general de éxito de los conflictos laborales puede remitirse en gran parte a las divergencias existentes en la forma en que ambas industrias se orga-

[52] Así pues, mientras que Italia es el único país en el que se registra más de una oleada máxima de conflictividad en la industria automovilística, en el caso de la industria textil aparecen cinco países.

nizaron y a las consiguientes variaciones en el poder de negociación de los trabajadores. Ya hemos expuesto algunas de estas diferencias organizativas en relación con la mayor difusión geográfica de la producción textil; ahora atenderemos a sus implicaciones para el poder de negociación de los trabajadores, en particular en el lugar de trabajo. El poder de negociación en el lugar de trabajo de los obreros textiles fue significativamente más débil que el de los trabajadores del automóvil. El poder disruptivo que un flujo continuo de producción pone en manos de los trabajadores estaba en gran medida ausente en el textil. A diferencia de la integración vertical y el flujo continuo que caracterizaba la producción en masa fordista, la industria textil estaba verticalmente disgregada, y el proceso de trabajo estaba dividido en fases discretas. El trabajo de un hilandero/tejedor no requería que su tarea fuera completada por otros, de forma que el daño colateral que podía causar la interrupción del trabajo de unos pocos obreros del textil era mínimo. Se podía interrumpir el funcionamiento de una o más máquinas en una fábrica sin frenar o interrumpir el uso de las restantes. Cada máquina podía funcionar (y el que la manejaba podía trabajar) independientemente de otras máquinas (y trabajadores), algo que era organizativamente imposible en la industria del automóvil y en otras industrias de flujo continuo[53]. Además, como las empresas eran de pequeño tamaño y la producción estaba verticalmente disgregada, una huelga en una sola empresa dejaba menos cantidad de capital fijo sin funcionar, y el daño causado no tenía un impacto significativo sobre la totalidad de la industria o la región en cuestión[54].

Este poder de negociación relativamente débil en el lugar de trabajo de los obreros textiles no se veía en general contrapesado por un gran poder de negociación en

[53] Véase Cohen (1990) sobre las huelgas en el textil estadounidense, en las que los empresarios pudieron mantener en marcha la producción en hilatura continua pese a una huelga general de los obreros que manejaban las hiladoras intermitentes.

[54] En algunos aspectos, el poder de negociación en el lugar de trabajo de los obreros textiles es análogo al de los trabajadores empleados en actividades subsidiarias de la industria automovilística. Como ya indicamos en el capítulo 2, la subcontratación y la producción *just-in-time* ha aumentado la vulnerabilidad de la línea de montaje frente a la interrupción del flujo de componentes procedentes de sus redes de abastecedores. De forma parecida, dado que el hilo es un *input* esencial para casi todas las actividades en ese sector, una huelga *general* en el hilado podía crear perturbaciones sustanciales en actividades posteriores; pero, dado que los obreros del textil operaban en el contexto de una industria caracterizada por miles de pequeñas empresas, cada una de ellas propiedad de un empresario diferente, la organización de tal huelga general suponía un fuerte poder asociativo (sindical). Incluso en esta analogía, los trabajadores del automóvil necesitarían menos poder asociativo que los del textil, dado que la cadena de abastecimiento posfordista en el automóvil se puede caracterizar precisamente como una relación «de uno frente a pocos», frente a las relaciones «de muchos frente a muchos» que caracterizaban el textil (cfr. Gereffi [1994]).

el mercado laboral, basado en habilidades excepcionales. Hasta para los obreros de Lancashire que manejaban los telares automatizados, su *status* relativamente privilegiado se debía más al poder sindical con que contaban que a un monopolio real de habilidades poco frecuentes. Además, el nivel de habilidad requerido se iba reduciendo continuamente. Si la hiladora automatizada requería menos habilidad que la manual a la que sustituyó, la hiladora continua requería aún menos experiencia o fuerza.

Evidentemente, el poder de negociación en el mercado laboral de los trabajadores del automóvil, basado en habilidades excepcionales, no era probablemente mayor que el de los obreros textiles, pero el poder de negociación genérica en el mercado de estos últimos sí que era más débil. En primer lugar, solía haber una reserva mucho mayor de trabajo excedente en el mercado laboral de la industria textil, en la medida en que la producción mecanizada desplazaba a un gran número de productores no mecanizados, algo que no ocurría en el caso del automóvil, dado que se trataba esencialmente de una industria nueva. En segundo lugar, el ascenso y difusión de la industria textil tuvo lugar en un periodo caracterizado por un trastorno generalizado de las actividades de subsistencia, que condujo a una recreación continua de trabajadores, recién proletarizados, que necesitaban un salario para sobrevivir. En tercer lugar, las reducidas barreras de entrada daban lugar a sucesivos ascensos de nuevos competidores con bajos costes y a una tendencia crónica a las crisis de sobreproducción, lo que conllevaba una enorme inestabilidad del empleo en las comunidades textiles. En cuarto lugar, este deterioro cíclico del poder de negociación en el mercado de trabajo se veía ampliado por brotes periódicos de desempleo provocados por los cambios tecnológicos. Finalmente, la menor necesidad de capital fijo hacía más fácil y más rentable para las empresas textiles la reubicación de la producción en otros lugares (como solución espacial o como política de sustitución de importaciones), ampliando así la reserva potencial de mano de obra y menoscabando aún más el poder de negociación en el mercado de trabajo de los obreros textiles.

Dado ese débil poder de negociación estructural de los obreros textiles, no debería sorprendernos que su poder asociativo fuera un ingrediente esencial de los triunfos obtenidos por estos trabajadores mencionados anteriormente. Las victorias de los obreros textiles británicos a finales del siglo XIX se basaron en sólidas organizaciones sindicales que podían organizar y financiar grandes huelgas generales a escala regional, así como la emigración de los trabajadores excedentes. Sin embargo, como se ha señalado previamente, los obreros textiles británicos contaban con ventajas no compartidas por los trabajadores de otros países. En particular, como sede de innovación (mientras duró), las empresas británicas estaban en condiciones de pagar mejor a sus trabajadores. Esto reforzaba, a su vez, la capacidad organizativa de los sindicatos textiles británicos, que dependían del respaldo financiero *de sus propios afiliados*, permitiéndoles defen-

der, a lo largo de una serie de depresiones económicas, las mejoras obtenidas[55]. De forma parecida, el fuerte poder asociativo en forma de alianzas interclasistas establecidas en torno a las luchas de liberación nacional (mientras duraron) fue decisivo para las victorias obreras conseguidas en China y la India; sin embargo, éstos fueron casos excepcionales, y lo más frecuente era que el poder organizativo no fuera lo bastante fuerte para compensar el débil poder estructural de los obreros textiles.

El final de la fase madura de la industria textil coincide con el fuerte recrudecimiento de la conflictividad laboral en el sector durante las décadas de los veinte y treinta, del mismo modo que la fase madura de la industria automovilística concluyó con las oleadas huelguísticas a finales de la década de los sesenta y principios de la de los setenta. Tanto en el sector textil como en el sector automóvil, el aumento de la militancia obrera y de la competencia intercapitalista, que señaló el final de la fase madura, llevó a los empresarios a redoblar sus esfuerzos para aplicar soluciones espaciales y tecnológicas, con resultados contradictorios. Por un lado, la solución espacial de la fase de estandarización contribuyó a una mayor periferización de la producción. Por otro lado, la solución tecnológica en esa fase contribuyó a una restauración parcial de la posición competitiva de los lugares de producción en los que se pagaban salarios elevados, gracias a la automatización extensiva[56].

El resultado combinado de estas soluciones fue un rápido declive del número de trabajadores empleados en los países del centro, una nueva disminución del poder de negociación en el mercado de trabajo de la mano de obra restante (en gran medida

55 Véase Lazonick ([1990], cap. 3) en cuanto a la amplitud (y especificidad) del control de los maquinistas británicos como razón de su gran poder sindical. Además, en Gran Bretaña, mucho más que en otros lugares, la industria estaba formada por pequeñas empresas familiares. En consecuencia, los patronos individuales disponían de menos recursos en un enfrentamiento con sus trabajadores, lo que proporcionaba un mayor incentivo para la búsqueda de la paz laboral mediante la creación de una «aristocracia obrera».

56 Como en el caso de los automóviles, la retención de una producción significativa en áreas con altos salarios en la fase de estandarización se debía en gran medida al proteccionismo (véase la n. 45). En Estados Unidos los sindicatos unieron sus fuerzas a los fabricantes textiles para obtener una legislación proteccionista, con la esperanza de frenar el declive en el empleo textil. Las campañas de «compre productos estadounidenses» –reproducidas por el sindicato de trabajadores del automóvil– fueron iniciadas por los sindicatos de obreros del textil y la confección. Sin embargo, la legislación proteccionista tuvo también la consecuencia no pretendida de inducir a los empresarios textiles/automovilísticos, perjudicados por las cuotas a la exportación, a reubicar la producción en áreas geográficas de salarios aún más bajos, no sometidas a esas cuotas, intensificando así las presiones competitivas. La recurrencia de esta dinámica es particularmente llamativa en el caso de Japón, que, como respuesta a las cuotas a la exportación, reubicó en otros países asiáticos de bajos salarios, primero, la producción textil en la década de los treinta y, luego, la producción automovilística en la de los ochenta.

periférica) y un consiguiente decaimiento de la conflictividad laboral. Para la industria textil, como se puede ver en el cuadro 3.1, la base de datos del WLG registra algunas oleadas «residuales» de conflictividad laboral en la década de los cincuenta, sobre todo en países muy periféricos, seguida por la práctica desaparición de la conflictividad laboral en el sector, al menos lo bastante fuerte como para satisfacer nuestro criterio mínimo[57]. Es todavía pronto para saber si la industria automovilística seguirá una evolución parecida. Por un lado, si la conflictividad laboral en la fase de estandarización del automóvil está siguiendo la misma trayectoria que la de la industria textil, podríamos interpretar las oleadas de finales de la década de los setenta y principios de la de los ochenta, mostradas en el cuadro 3.1, como el último estertor de una conflictividad laboral «residual» en el sector del automóvil. Por otro lado, dado el poder de negociación en el lugar de trabajo relativamente fuerte de los trabajadores del automóvil, incluso en la fase de estandarización, todavía son probables poderosas oleadas de conflictividad laboral en las nuevas ubicaciones en las que se produzca la expansión de la industria automovilística (en particular en China). Además, considerando el tamaño y la importancia político-económica global de China, podemos ser testigos no sólo de los «últimos estertores» de conflictividad laboral «residual» en el sector del automóvil, sino incluso de máximos de conflictividad laboral en ese sector de importancia histórico-mundial.

Hasta ahora hemos realizado una *comparación* fase por fase de la dinámica *interna* de la conflictividad laboral en los ciclos de los productos de la industria textil y de la automovilística. Ahora bien, el ascenso/declive de la conflictividad laboral en los ciclos de ambos productos no son fenómenos independientes, sino que están interrelacionados en una dinámica *inter*industrial que denominamos «solución mediante el lanzamiento de nuevos productos». Desde esta perspectiva, los ciclos del producto textil y automovilístico se solapan e influyen mutuamente. Cuando la industria textil alcanzó el fin de su fase madura (y aumentaron la conflictividad laboral y las presiones competitivas), el capital se desplazó hacia nuevas líneas de producción, menos sometidas a la conflictividad laboral y a las presiones competitivas, y entre ellas, y muy destacadamente, a la industria automovilística; y, cuando la industria textil entró en la fase de estandarización, y la automovilística en su propia fase de madurez, las oleadas de conflictividad laboral en el sector textil se desvanecieron, mientras se extendían y crecían en el sector automovilístico. Este desplazamiento temporal del centro de la conflictividad laboral en la industria se puede apreciar claramente en el cuadro 3.1.

---

[57] Como veremos en el capítulo 4, cuando ampliemos el ángulo de visión para incluir la política internacional, el declive de posguerra en la conflictividad laboral en el sector textil puede atribuirse también en parte a las circunstancias políticas, fundamentalmente distintas, que caracterizaron las fases madura y de estandarización de la industria textil.

Así pues, si consideramos los ciclos de ambos productos como un solo fenómeno interconectado, podemos ver que el ascenso y declive cíclicos de la conflictividad laboral *dentro* de cada sector del desarrollo capitalista mundial está inserto en un desplazamiento de la conflictividad laboral *de un sector industrial a otro* a medida que se inician ciclos de nuevos productos. Además, el desplazamiento del sector textil al sector del automóvil como industria líder del capitalismo mundial en el siglo XX también supuso una transformación fundamental de la dinámica de la conflictividad laboral. Como ya hemos argumentado, el poder de negociación estructural de los trabajadores en la nueva industria líder (automovilística) era mucho mayor que en la anterior (textil). El poder de negociación de los trabajadores del automóvil en el lugar de trabajo ha sido mayor, al ser esa industria más vulnerable a las disrupciones acaecidas en el lugar de producción; y el poder de negociación en el mercado de trabajo también ha sido mayor que en el caso de la producción textil, como consecuencia de la mayor dificultad para reubicar geográficamente esa industria.

El mayor poder de negociación de los trabajadores del automóvil daba lugar a resultados mucho más exitosos de sus luchas, pero eso no quiere decir que hubiera de por sí niveles más altos de militancia. De hecho, basta contar el número de oleadas de conflictividad laboral en el cuadro 3.1 para concluir que la militancia de los obreros textiles era mayor que la de los trabajadores del automóvil. Esa proporcionalidad inversa entre militancia y poder de negociación podría relacionarse con la diferente respuesta de los patronos frente a movimientos obreros estructuralmente fuertes/débiles. Resulta, de hecho, razonable suponer que, *ceteris paribus*, cuanto mayor es la vulnerabilidad del capital frente a la acción directa de los trabajadores, y cuanto más limitadas son sus opciones para aplicar una solución espacial, mayor será la proporción de empresarios que se sentirán obligados a aceptar las demandas y reivindicaciones de los trabajadores. Esa acomodación disminuiría a su vez el incentivo para una intensificación de la militancia de los trabajadores[58].

En resumen, la dinámica general de la conflictividad laboral a escala mundial ha estado inserta en el ascenso y declive de los ciclos de los productos y las consiguientes modificaciones del carácter del poder de negociación de los trabajadores[59]. De ahí se

[58] Esta proporcionalidad inversa entre militancia y poder de negociación se ha señalado ya en distintos momentos de la narración precedente. Deyo ([1989], pp. 79-81) también lo indicaba en su exposición sobre el movimiento obrero surcoreano. Las trabajadoras del textil han sido las más militantes en ese país durante las décadas de los setenta y ochenta; de hecho, son mucho más militantes que los trabajadores del automóvil; sin embargo, las mejoras obtenidas por los trabajadores del automóvil (y otras industrias pesadas) fueron mucho mayores (véase el capítulo 2 para las mejoras obtenidas por los trabajadores del automóvil en Corea del Sur).

[59] Esta argumentación se desarrollará más cuando introduzcamos en nuestro análisis, en el capítulo 4, la dinámica de la política mundial.

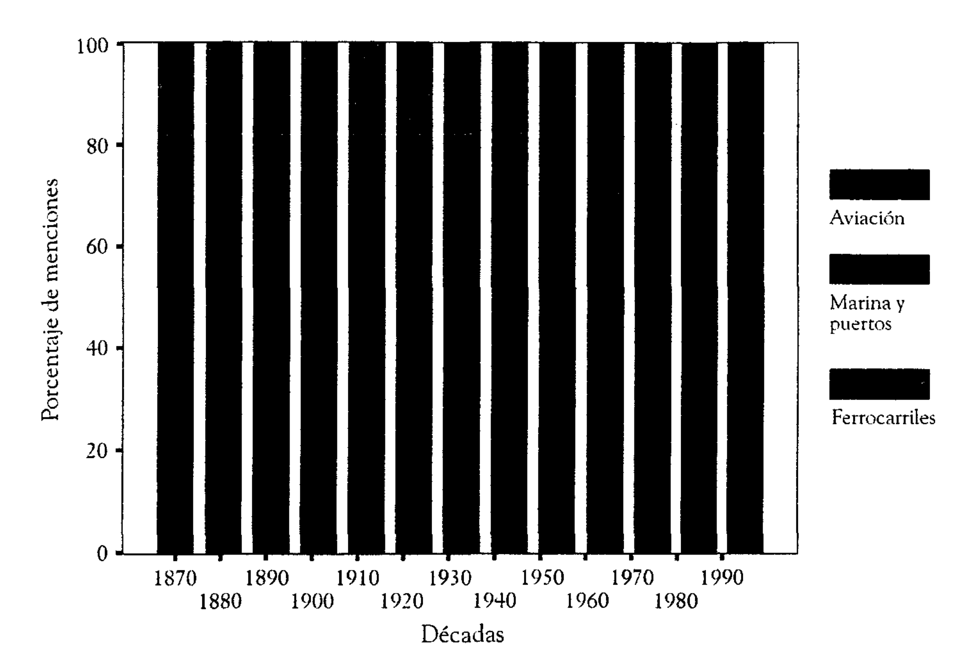
Figura 3.3. Conflictividad laboral por sectores, 1870-1996

sigue que una comprensión de la dinámica actual y futura de la conflictividad laboral requiere una investigación del (o de los) sucesor(es) más probable(s) del complejo automovilístico como industria líder del capitalismo mundial, así como del carácter del poder de negociación de los trabajadores en su seno. Antes de acometer esa investigación en la sección IV, dedicaremos unas páginas a examinar una cuestión central del proceso de producción que ha quedado oculta hasta ahora por nuestra atención preferente al sector industrial, pero que es, no obstante, decisiva para comprender la dinámica (pasada, presente y futura) de la formación de la clase obrera y la conflictividad laboral a escala mundial.

III. CICLOS, SOLUCIONES Y CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE

Las empresas del transporte «venden el cambio de ubicación» como producto (Harvey [1999], p. 376). Las industrias textil y del automóvil (de hecho, cualquier industria) dependen de los sistemas de transporte en distintos «momentos» de su proceso de producción: adquisición de *inputs* (incluido el transporte de los obreros

Figura 3.4. Conflictividad laboral en los distintos subsectores del transporte, 1870-1996



al lugar de trabajo), traslado de productos intermedios de un lugar de producción al siguiente, y del producto final al mercado. Históricamente, las expansiones rápidas de la producción industrial en cualquier lugar particular han dependido del desarrollo de nuevas redes de transporte y comunicaciones para la distribución de bienes y la adquisición de materias primas (Riddle [1986], pp. 3, 7, 33 y 37-38; Hartwell [1973], p. 373)[60].

Dada esta importancia crucial de los sistemas de transporte para el capitalismo histórico, nuestro marco teórico nos lleva a esperar que la conflictividad laboral en el transporte influya significativamente sobre la conflictividad laboral general en todo el periodo histórico cubierto por la base de datos del WLG. Además, del mismo modo que hemos detectado desplazamientos en el centro de conflictividad laboral *dentro* del sector industrial (esto es, del textil al automóvil), deberíamos esperar hallar desplazamientos similares de la conflictividad laboral *en el sector del transporte,* correspondientes

---

[60] Véase Ciccantell y Bunker (1998) para una caracterización del transporte desde la perspectiva de los sistemas-mundo.

a las modificaciones experimentadas en la importancia relativa de diferentes formas de transporte[61].

Los datos del WLG satisfacen ambas expectativas. Como podemos ver en la figura 3.3, la conflictividad laboral en el sector del transporte ha supuesto una gran proporción de la conflictividad laboral general: una media del 35 por 100 de las menciones totales entre 1870 y 1996. Como tal, la conflictividad laboral en el sector del transporte es la categoría más representada, superando incluso al sector industrial (que supone el 21 por 100 de las menciones totales en el conjunto del periodo considerado) y a la minería (que alcanza el 18 por 100)[62]. De hecho, el porcentaje de la conflictividad laboral total correspondiente a los trabajadores del transporte supera a todas las demás categorías en todas las décadas, salvo en tres: las de 1870 y 1930, en las que queda superada por la industria, y la de 1990, en la que el mayor porcentaje corresponde a la categoría de servicios[63].

Además, como podemos ver en la figura 3.4, que muestra la distribución de la conflictividad laboral en los tres subsectores principales del transporte, a lo largo del siglo XX se ha producido un desplazamiento en el peso relativo de esos subsectores, en cuanto a la conflictividad laboral. El cambio más espectacular es la inversión en la relación entre el sector del transporte marítimo/puertos y el transporte aéreo. La conflictividad laboral entre los marineros y trabajadores de los muelles supone el 52 por 100 de las menciones en todo el sector del transporte durante el periodo que transcurre entre 1870 y 1996, mientras que la cifra correspondiente para los trabajadores de ferrocarriles y de la aviación son del 35 y el 13 por 100, respectivamente. Ahora bien, en la década de los setenta, el peso relativo de las menciones de conflictividad laboral en la aviación fue del 42 por 100, superando al 35 por 100 registrado en los puertos y marinería en esa misma década. Asimismo, el aumento de la conflictividad laboral en la aviación, con respecto a puertos/buques, siguió produciéndose en las décadas de los ochenta (55 por

---

[61] El mismo argumento sobre la importancia *(y las modificaciones)* se podría esgrimir con respecto al sector de la energía y, por lo tanto, con respecto a la importancia de los trabajadores del carbón, el petróleo y de otros sectores energéticos para la formación de la clase obrera y la conflictividad laboral a escala mundial. No llevaremos a cabo aquí ese análisis, pero véase Podobnick (2000) para un estudio de las relaciones entre conflictividad laboral/social y transformaciones históricas en el régimen energético mundial, especialmente el paso del carbón al petróleo.

[62] En el sector de la minería, la del carbón es, de lejos, la categoría más importante. Para un análisis de las pautas de conflictividad laboral a escala mundial en la minería del carbón, a partir de los datos del WLG, véase Podobnick (2000).

[63] El continuo aumento del peso general de la categoría de los servicios desde la década de los sesenta (de la que nos ocuparemos con mayor detalle más adelante) está relacionado con el continuo declive relativo de la conflictividad laboral en los transportes durante el mismo periodo, constatable en la figura 3.3.

100 aviación, 24 por 100 puertos/buques) y noventa (63 por 100 aviación, 7 por 100 puertos/buques). Un declive relativo semejante, aunque menos espectacular, es el que se refiere a la conflictividad laboral registrada en los ferrocarriles, cuyo porcentaje de menciones ha ido disminuyendo desde una media del 43 por 100 en la primera mitad del siglo XX a una media del 25 por 100 en la segunda mitad.

Los trabajadores del transporte han poseído y siguen poseyendo un poder de negociación en el puesto de trabajo relativamente fuerte. Esto es especialmente claro si entendemos su lugar de trabajo como toda la red de distribución en la que están inmersos. Así, la fuente de su poder de negociación en el lugar de trabajo se encuentra menos en el impacto directo de sus acciones sobre sus patronos inmediatos (con frecuencia públicos), que en el impacto hacia arriba y hacia abajo en la cadena de distribución de bienes, servicios y personas. La «fortuna relativa de los capitalistas en diferentes lugares» se ha visto muy influida por el desarrollo de nuevas redes de transporte (Harvey [1999], p. 378), así como por las perturbaciones en las redes de transporte existentes, incluidas las provocadas por las luchas obreras.

A esto hay que añadir que en el sector del transporte no es fácil concebir (y mucho menos llevar a la práctica) soluciones espaciales como contrapeso al gran poder de negociación de la mano de obra en el lugar de trabajo. Los nodos particularmente conflictivos o poco rentables pueden ser totalmente eliminados de la red de distribución, comercio y producción, pero las consecuencias para otras industrias, hacia arriba y hacia abajo, de esa solución espacial en el transporte lo convierten en una solución muy costosa (especialmente si la totalidad de la región que puede quedar aislada no está igualmente afectada por problemas de rentabilidad y control). Además, «carreteras, vías férreas, canales, aeropuertos, etcétera, no se pueden trasladar sin que se pierda el valor acumulado en ellos», creando la situación paradójica de que la movilidad del capital requiere inversiones relativamente inmóviles en el sector del transporte (Harvey [1999], p. 380). Así pues, los desincentivos a la reubicación geográfica que afrontan las empresas de transporte son, en promedio, significativamente más altos que en los sectores industriales más intensivos en capital. El hecho de que las referencias de conflictividad laboral en el transporte, en la base de datos del WLG, aparezcan uniformemente distribuidas por todo el planeta en todo el periodo 1870-1992, sugiere que las soluciones espaciales no han sido la principal respuesta a la conflictividad laboral en el transporte[64].

---

[64] La amplia difusión geográfica de la conflictividad laboral en el transporte se puede deducir de la siguiente comparación: mientras que 11 países satisfacen el criterio umbral del 1 por 100 que hemos venido utilizando para identificar centros significativos de conflictividad laboral en la industria automovilística, y 15 lo satisfacen en la industria textil, 27 países diferentes satisfacen ese criterio umbral para los tres subsectores del transporte (17 en los ferrocarriles, 20 en los puertos/buques y 17 en la aviación).

Las soluciones tecnológicas han sido, en cambio, respuestas patronales mucho más significativas a la conflictividad laboral en el transporte. El caso más estudiado es el de la containerización y automatización en los puertos y en la industria del transporte marítimo. Estas innovaciones han disminuido radicalmente la fuerza de trabajo históricamente militante en los puertos, en la segunda mitad del siglo XX, y explican, en gran medida, el declive espectacular de la conflictividad laboral mencionado anteriormente. Allí donde las transformaciones sustanciales en el proceso de trabajo la han constituido menos relevantes, la respuesta más destacada la han constituido las soluciones articuladas mediante el lanzamiento de nuevos productos. Así, por ejemplo, los ferrocarriles y los ferroviarios han sufrido una presión competitiva creciente de nuevas formas de transporte: camiones y aviones para las mercancías y automóviles y aviones para los pasajeros.

Finalmente, el papel desempeñado por la regulación estatal ha sido mucho más decisivo y directo en la dinámica de la conflictividad laboral en el transporte que en otros sectores. La importancia para la acumulación de capital de un buen funcionamiento de los sistemas de transporte –combinada con el gran poder de negociación en el lugar de trabajo de los trabajadores empleados en este sector, y con la escasa aplicabilidad de soluciones espaciales– explica que los Estados hayan creído necesario intervenir extensa y precozmente en los conflictos laborales surgidos en ese sector. Los ferroviarios, por ejemplo, estuvieron entre los primeros en obtener derechos legales en un país tras otro (como el derecho a sindicarse). Pero, al mismo tiempo que se reconocían esos nuevos derechos, también se aprobaban leyes que restringían sus actividades (por ejemplo, prohibiendo las huelgas).

Para las industrias de fabricación argumentábamos que, a medida que avanza el ciclo del producto correspondiente, se acrecientan las presiones competitivas, por lo que los últimos protagonistas de la industrialización cuentan con menos recursos con los que hacer frente a la conflictividad laboral. Para el sector del transporte, en cambio, las diversas partes de una red (ferroviaria, aérea) no entran en competencia directa entre sí (o la naturaleza de esa competencia es demasiado compleja), por lo que nuestros argumentos sobre el ciclo del producto parecen mucho menos adecuados para explicar respuestas espacialmente diferenciadas a la conflictividad laboral en tal sector, y cabría esperar también una menor diferenciación espacial centro-periferia que en las industrias de fabricación. Además, esta combinación de menor competencia directa y menor diferenciación espacial entre los trabajadores puede significar que la base material del internacionalismo obrero es más fuerte entre los trabajadores del transporte que en las industrias de fabricación[65].

---

[65] La única precaución que debemos tener se refiere al papel central del Estado (como patrono y/o mediador en los conflictos) en el sector del transporte. Dado que los gobiernos de los países más

En relación con esta expectativa cabe mencionar las alianzas internacionales emergentes entre los pilotos, un inesperado efecto colateral de la tendencia, de finales de la década de los noventa y comienzos de la de 2000, al establecimiento de alianzas globales entre las principales líneas aéreas, compartiendo rutas, aviones y servicio de ventas. Los pilotos de las principales alianzas aéreas han establecido alianzas homólogas (por ejemplo, la Star Alliance Pilots dentro de la Star Alliance, encabezada por United Airlines). Estas alianzas entre los pilotos son muy activas. La Coalición de Tripulaciones de Cabina Oneworld, que engloba a los pilotos de Oneworld Alliance, encabezada por American Airlines/British Airlines, por ejemplo, celebró una asamblea en Miami en 2001, en la que los pilotos del sindicato de American Airlines compartieron información y discutieron sobre estrategia sindical en solidaridad con los pilotos de Lan Chile y de Aer Lingus. Para los ejecutivos de las líneas aéreas, esa solidaridad internacional entre los pilotos es una «tendencia mundial [...] muy preocupante» (Michaels [2001], pp. 23 y 28).

Hasta ahora hemos subrayado las semejanzas entre los subsectores del transporte. Pero ¿cuáles son las implicaciones de las modificaciones (o soluciones mediante el lanzamiento de nuevos productos) *en el conjunto del sector del transporte*, para la dinámica contemporánea actual de la conflictividad laboral? Las redes cada vez más densas de comercio y producción creadas por la última ronda de globalización hacen que los trabajadores del transporte sean al menos tan decisivos para los procesos de acumulación del capital como en el pasado. Además, no hay razón para pensar que el poder de negociación en el lugar de trabajo de los empleados de la aviación sea menor que el de los estibadores portuarios/marineros o el de los ferroviarios; en realidad puede ser mayor, especialmente con respecto a su impacto potencial sobre las redes globales. Sin embargo, los empleados de las líneas aéreas han sido en promedio menos militantes que los ferroviarios o los estibadores portuarios/marineros[66]. Como argumentaremos en el capítulo 4, eso se puede deber en parte a los contextos políticos, diferentes a escala mundial, en los

---

ricos cuentan con más recursos materiales (mayor base impositiva) que los más pobres para mediar en los conflictos, cabe esperar diferentes resultados de la conflictividad laboral. Sin embargo, se trata de una dinámica diferente a la de la competencia directa entre fábricas (y trabajadores) situados en lugares diferentes, y por ello plantea menos barreras a la cooperación y solidaridad por encima de las fronteras.

[66] Dado que es difícil caracterizar significativamente el ciclo de un producto en el sector del transporte, también lo es señalar periodos comparables (por ejemplo, fases maduras). Si comparamos la década de mayor conflictividad laboral en los tres subsectores del transporte, vemos que los niveles más bajos de conflictividad laboral se dan en la aviación. Así, mientras que la conflictividad laboral en puertos/buques alcanza su máximo en la década de los cincuenta, con 1.877 menciones, y en el subsector del ferrocarril en la de los veinte, con 1.165 menciones, el máximo para la aviación *hasta la fecha* –en la década de los setenta– registró sólo 637 menciones.

que operaba el movimiento obrero en las décadas de los veinte, cincuenta y setenta, que son las punteras, según los datos del WLG, para la conflictividad laboral en los ferrocarriles, puertos/buques y aviación, respectivamente. Pero, como ya dijimos con respecto al desplazamiento textil-automóvil, podría estar relacionado también con un *incremento* en el poder de negociación en el lugar de trabajo, que obliga a los patronos y a los Estados a ofrecer más concesiones y que, por lo tanto, reduce el incentivo a desencadenar conflictos laborales. En tal caso, el desplazamiento relativo hacia el transporte aéreo representaría una prolongación de la tendencia mantenida durante más de un siglo hacia un mayor poder de negociación en el lugar de trabajo.

Sin embargo, como veremos en la sección siguiente, el impacto general sobre el poder de negociación en el lugar de trabajo de las soluciones que optan por el lanzamiento de nuevos productos en el entorno del posfordismo ha sido mucho más complejo de lo que da a entender su efecto en el sector del transporte. En otras palabras, aunque en esta sección hemos argumentado que los trabajadores de los transportes siguen teniendo un gran poder de negociación en el lugar de trabajo, y en el capítulo 2 vimos que también sigue siendo notable en la industria automovilística, muchos de los lugares en los que crece rápidamente el empleo están produciendo trabajadores con un poder de negociación en el lugar de trabajo relativamente débil. En cuanto a los resultados generales para los trabajadores de comienzos del siglo XXI, una cuestión decisiva será cómo lo emplearán quienes sí cuentan con un gran poder de negociación en el lugar de trabajo: si optarán por luchas que beneficien genéricamente a los trabajadores (incluidos los que cuentan con menor poder de negociación), o por luchas de carácter más corporativo[67]. Volveremos sobre este asunto en las conclusiones de este capítulo y del libro.

IV. ¿UNA NUEVA SOLUCIÓN ARTICULADA MEDIANTE EL LANZAMIENTO DE NUEVOS PRODUCTOS?

En este capítulo hemos argumentado que el centro de las principales oleadas de conflictividad laboral se mueve junto con los desplazamientos geográficos *en* la pro-

---

[67] Como mostramos en el capítulo 2, las principales oleadas iniciales de conflictividad laboral en el sector del automóvil aparecían entrelazadas, en un país tras otro, con luchas más amplias de los trabajadores y los sectores más pobres en general, y también a menudo con luchas por la democracia. Esta tendencia estaba, sin duda, inserta en una combinación de circunstancias estructurales (por ejemplo, los trabajadores del automóvil vivían en amplias comunidades obreras) y opciones políticas. Una cuestión clave es si hoy existen condiciones estructurales igualmente favorables que induzcan a los trabajadores con gran poder de negociación a utilizar ese poder en relación con reivindicaciones que vayan más allá de sus propios intereses específicos.

ducción de la principal industria capitalista de cada época y que se desplaza *de una a otra* industria con el sucesivo ascenso/declive de los ciclos de productos que se solapan. Una tarea decisiva, desde esa perspectiva, es la de identificar los probables sucesores del complejo automovilístico como principal industria o sector del capitalismo mundial y explorar el carácter del poder de negociación de los trabajadores empleados en ellos. Pero es difícil identificar un único producto que desempeñe actualmente un papel equivalente al que desempeñaron históricamente el complejo textil en el siglo XIX o el automovilístico en el siglo XX. Como han subrayado los analistas del posfordismo, una característica muy destacada del capitalismo contemporáneo es su eclecticismo y flexibilidad, apreciables en el abigarrado conjunto de opciones que presentan los bienes de consumo y en el rápido surgimiento de nuevos artículos y nuevas formas de consumir los antiguos. En lo que queda del resto de este capítulo identificaremos varias «industrias» que merecen una estrecha atención como lugares potencialmente críticos de la formación de la clase obrera y de la conflictividad laboral a escala mundial.

La industria de los semiconductores

Esta increíble variedad de productos se ha hecho posible en gran parte gracias a uno solo de ellos, los semiconductores. De hecho, Peter Dicken ([1998], pp. 353-354) sugiere que la microelectrónica ha sustituido al automóvil como la «industria de industrias» actual. Como «los textiles, el acero y los automóviles anteriormente», la industria de la microelectrónica «se considera como piedra de toque del éxito industrial». Más aún que en el caso de la industria automovilística, el impacto más notorio de la microelectrónica es indirecto, a través de la incorporación de los semiconductores a un amplio abanico de productos y procesos. La industria del automóvil trajo consigo un cúmulo de cambios en la vida cotidiana, que iban desde la suburbanización residencial e industrial hasta la transformación geopolítica de la adquisición de fuentes energéticas, o los símbolos culturales de la época. La industria de los semiconductores ha tenido –mediante la «computerización de todo», incluidas la producción textil y la automovilística– un impacto tan profundo, al menos, como éstas sobre la vida y el trabajo cotidiano.

Sin embargo, el empleo en la propia industria de los semiconductores no ha tenido un impacto directo sobre la formación de la clase obrera, equivalente al impacto histórico del textil o el automóvil. Pese al enorme aumento de la producción desde la década de los setenta, el número de puestos de trabajo creados ha sido relativamente pequeño debido a la automatización de la producción. El diseño y fabricación de placas, que es la parte más innovadora y tecnológicamente sofisticada de la producción de semiconductores, se realiza en países de renta alta. Requiere un personal científico, técnico y

de ingeniería de alto nivel, así como caras instalaciones y equipos que proporcionen un entorno «puro» para la producción, pero poco trabajo directo en el proceso de fabricación[68]. La parte del proceso de producción intensiva en trabajo es el montaje de los circuitos integrados, que se ha localizado en países de bajos salarios, especialmente en Asia, desde comienzos de la década de los sesenta (Dicken [1998], p. 373).

Así, por un lado, la expansión de la industria de los semiconductores ha creado pocos puestos de trabajo en los países de renta alta; por otro lado, ha contribuido al crecimiento de un proletariado industrial en los países de bajos salarios. Más concretamente, esta expansión ha provocado el rápido crecimiento de un proletariado joven y femenino, fenómeno que atrajo una notable atención académica en las décadas de los setenta y ochenta, bajo la rúbrica de la «línea de montaje global» (véanse, por ejemplo, Fernández-Kelly [1983]; Lim [1990]; Ong [1987]). Sin embargo, en los últimos años el propio montaje se ha visto cada vez más automatizado, y el aumento de los puestos de trabajo en los países de bajos salarios en ese sector también ha disminuido (Dickens [1998], pp. 383-386)[69].

De forma parecida, la expansión de la electrónica para el consumo (y la proliferación de productos que la incorporan) ha venido asociada a una pauta semejante en el empleo, esto es, una contracción del proletariado industrial en el centro de la economía-mundo capitalista, junto a una nueva ampliación del proletariado industrial en determinados lugares de bajos salarios. Aunque la investigación y desarrollo (I + D), el *marketing* y la coordinación siguen en manos de corporaciones multinacionales y se realizan principalmente en países de elevados salarios, prácticamente toda la fabricación y montaje tiene lugar en países de bajos salarios. En esa esfera China aparece como el principal venero en potencia. En el caso de los aparatos de televisión, China «partió de la nada» para convertirse en el mayor productor mundial de televisores en 1987 (Dicken [1998], p. 307)[70].

Este patrón, según el cual el tamaño de la clase obrera industrial disminuye en los países de elevados salarios, pero crece al mismo tiempo en los de bajos salarios, y que reproduce el que identificamos previamente para las industrias textil y automovilística, conlleva un rápido crecimiento en tamaño e importancia del proletariado industrial de

---

[68] En la instalación altamente automatizada de producción de semiconductores que abrirá IBM en 2003 en Fishkill (Nueva York), las placas de silicona de 300 mm pasarán por más de 500 etapas de procesamiento, durante unos 20 días, sin que las placas sean tocadas en ningún momento por manos humanas (Lohr [2002]).

[69] El sector del *software*, a diferencia del *hardware*, se ha convertido en una fuente significativa de empleo en la India, cuestión sobre la que volveremos más adelante.

[70] Véase Cowie (1999) sobre las sucesivas reubicaciones de las instalaciones productivas de electrónica, para el consumo de la RCA, hacia lugares de menores salarios y poco sindicalizados de Norteamérica a lo largo del siglo XX.

la producción en masa. Más concretamente, desde la década de los ochenta Asia, y especialmente China, ha sido el lugar principal de expansión industrial y de formación de una nueva clase obrera industrial. Nuestro análisis del pasado nos lleva a esperar el surgimiento de un vigoroso movimiento obrero en China en el futuro inmediato; y, dado el tamaño e importancia de China –tanto en Asia oriental como globalmente–, el impacto de este movimiento, si efectivamente surge, se dejará sentir probablemente en todo el mundo, como sucedió con el impacto de la revolución campesina china a mediados del siglo XX.

De hecho, van llegando noticias de una creciente conflictividad laboral en China. Un informe oficial estimaba en 30.000 el número de manifestaciones tan sólo en el año 2000, aunque la mayoría de esas manifestaciones eran protestas contra la pérdida de puestos de trabajo y salarios y pensiones no pagadas, dado que la rápida industrialización alimentada por la inversión directa extranjera ha ido de la mano con el desmantelamiento de las empresas industriales de propiedad estatal. Así pues, la creciente conflictividad laboral en China ha cobrado hasta la fecha, en gran medida, la forma de lo que venimos llamando movimientos de tipo polanyiano contra la quiebra de las formas establecidas de vida y sustento. Por un lado, las razones para ese tipo de protesta no se han acabado; con la entrada de China en la OMC, se espera que otros 40 millones de trabajadores se unan a los 45-50 millones de despedidos hasta el momento (Solinger, 2001; véase también Solinger, 1999). Por otro lado, el análisis efectuado hasta ahora también nos hace esperar que surja una conflictividad laboral de tipo marxiano. Los trabajadores de distintas industrias contarán con un poder de negociación variable, mucho mayor para algunos (como los trabajadores del automóvil). Está todavía por ver cuándo surgirá exactamente ese tipo de conflictividad laboral de tipo marxiano y cómo interactuarán esos trabajadores con las protestas de los desempleados. Sin embargo, la importancia para el futuro de la conflictividad laboral a escala mundial de la clase obrera china parece incontrovertible.

Servicios al productor

La descentralización geográfica de las actividades industriales, examinada anteriormente, ha coincidido con el crecimiento y centralización de las funciones globales de «mando y control», así como con una creciente financiarización del capital[71]. Saskia Sassen (2001,

---

[71] En el capítulo 4 reconceptualizaremos esta creciente financiarización del capital como una solución financiera que puede entenderse como una continuación de la solución de lanzamiento de un nuevo producto por otros medios. A medida que se intensifica la competencia, el capital, en lugar de invertir en nuevos productos industriales, abandona la producción y el comercio y se vuelca en operaciones financieras y en la especulación (Arrighi [1994]; Arrighi y Silver [1999]).

p. 24) escribía que «la creciente movilidad del capital [...] genera una demanda de determinados productos para asegurar la gestión, el control y el mantenimiento de esta nueva organización de la industria y las finanzas». Estos nuevos tipos de producción van desde las telecomunicaciones a los servicios especializados de carácter legal, financiero, publicitario, de consultoría o contable. Aunque estos servicios al productor atienden a organizaciones empresariales que gestionan vastas redes globales de fábricas, oficinas y mercados financieros, en opinión de Sassen están sometidos a economías de aglomeración, de forma que la dispersión geográfica de la producción industrial y la hipermovilidad del capital financiero tienen como reverso la centralización, en ciudades selectas del centro de la economía-mundo capitalista, de los cuarteles generales de las empresas multinacionales y de los servicios al productor que éstas requieren. Éstos son los «lugares donde se lleva a cabo el trabajo de dirigir los sistemas globales» (Sassen [2000], p. 1). Como argumentaremos más adelante, se trata también de lugares críticos que hay que investigar en cuanto a la formación de la clase obrera y la conflictividad laboral emergente.

Desde la década de los setenta, en la mayoría de los países del centro de la economía-mundo capitalista el empleo en los servicios al productor ha crecido con mayor rapidez que en cualquier otro sector económico (Sassen [2000], pp. 62-64; véanse también Castells y Aoyama [1994]; Marshall y Wood [1995], pp. 9-11). En Estados Unidos, por ejemplo, donde el empleo total creció de 76,8 millones de trabajadores en 1970 a 102,2 millones en 1996, los servicios al productor crecieron de 6,3 millones a 17,6 millones de empleos, mientras que en la industria creció sólo de 19,9 millones a 20,4 millones de trabajadores (véase Sassen [2000], documento 4.1). Algunos observadores piensan que estas cifras indican que las sociedades postindustriales están generando principalmente puestos de trabajo profesionales, técnicos y de gestión muy bien pagados. Éste era el diagnóstico que formulaba hace tres décadas Daniel Bell (1973) en *The Coming of Post-Industrial Society (El advenimiento de la sociedad post-industrial)*, asegurando que «las economías capitalistas avanzadas» estaban produciendo un tipo de trabajadores mucho más instruidos y unas relaciones entre el trabajo y el capital más pacíficas, opinión que ha sido planteada aún más crudamente en algunas apologías de la «nueva economía» durante la década de los noventa. Sin embargo, las pruebas contradicen cada vez más esta opinión, ya que los servicios al productor requieren –como parte integral de su producción– el apoyo de una miríada de puestos de cuello azul y rosa, como secretarias, telefonistas, equipos de mantenimiento de los edificios, empleados de la limpieza, conserjes, camareros, lavaplatos y cuidadores de niños. Así, allí donde los servicios al productor han crecido rápidamente, se ha verificado una polarización de la fuerza de trabajo entre profesionales bien pagados y trabajadores con bajos salarios (*Wall Street Journal* [2000]; Greenhouse [2000])[72].

[72] Informando acerca de un estudio recientemente publicado sobre la evolución del empleo en la ciudad de Nueva York, Steven Greenhouse (2000) escribía: «El renacimiento de la economía de

El marco teórico desarrollado en este libro sugiere que deberíamos considerar los lugares de aumento significativo del empleo como el terreno crítico para la formación y protesta de la clase obrera emergente. No es posible separar los servicios al productor de otros servicios en la base de datos del WLG, pero la figura 3.3, que muestra la distribución de la conflictividad laboral por sectores, revela una pauta acorde con esa expectativa. Considerando la totalidad de los servicios, constatamos un rápido aumento de su importancia relativa como foco de la conflictividad laboral a escala mundial durante las últimas cuatro décadas del siglo XX. Así, mientras que los servicios representaban entre el 9 y el 12 por 100 del número total de menciones específicas de conflictividad laboral en la primera mitad del siglo XX, esa cifra salta al 21 por 100 en la década de los sesenta, al 26 por 100 en la de los ochenta y al 34 por 100 en la de los noventa[73].

A primera vista, muchos de los trabajadores de apoyo retribuidos con bajos salarios en el sector de servicios al productor parecen tener poco poder de negociación. Sin embargo, Sassen sugería una fuente de poder que se suele pasar por alto, quizá deliberadamente. Si los servicios al productor funcionan, efectivamente, de acuerdo con los principios de una economía de aglomeración, las actividades implicadas en las funciones de mando y control de la economía global (y sus apoyos) están relativamente fijas en su emplazamiento. Además, cierto tipo de inversiones que permiten funcionar a las ciudades globales son extremadamente intensivas en capital[74] y no se pueden abandonar fácilmente sin una enorme pérdida en términos de capital fijo invertido, como suce-

---

la ciudad de Nueva York ha producido un número récord de empleos, pero un nuevo estudio muestra que el número de puestos de trabajo con bajos salarios, menos de 25.000 dólares al año, crece mucho más rápidamente que el número de empleos con salarios medios o altos. El estudio [...] descubrió que, aunque en la ciudad de Nueva York se habían creado durante los últimos años miles de empleos con elevados salarios en Wall Street y Silicon Alley, el aumento más rápido del empleo se había producido entre los trabajadores de los servicios retribuidos con bajos salarios, como camareros, guardias de seguridad, trabajadores de cuidados diurnos y atención a los ancianos». El estudio «también constató que, para los trabajadores con bajos salarios de la ciudad, el salario medio había caído un 2 por 100 entre 1989 y 1999, teniendo en cuenta la inflación». El aumento del empleo en Europa también se ha basado en la expansión de los puestos a tiempo parcial, relativamente mal pagados (véase Sassen [2000]).

[73] En relación con esto es interesante señalar que, en Estados Unidos, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) y su ex presidente, John Sweeney, han estado en primera línea al frente de los esfuerzos para consolidar el nuevo planteamiento activista de la AFL-CIO.

[74] Se ha podido observar una tendencia general al aumento de la intensidad en capital de los servicios. De acuerdo con Riddle (1986, p. 8), «en Estados Unidos, una proporción significativa de los servicios son intensivos en capital, no en trabajo». De los 145 sectores de actividad estudiados por R. E. Kutscher y J. A. Mark (1983) en relación con el *stock* de capital por empleado, «los servicios constituían cerca de la mitad de las 30 actividades incluidas en los dos primeros deciles de la clasificación» (citado por Riddle, 1986, p. 29).

de con las redes de telecomunicaciones y el cableado de los modernos edificios de oficinas para la transmisión de información. Con otras palabras, el complejo de servicios al productor no puede responder fácilmente a la conflictividad laboral con la solución espacial de la movilidad geográfica.

> Es interesante señalar que la narración económica dominante argumenta que el lugar ya no importa, que las empresas se pueden ubicar donde quieran gracias a la telemática, que las industrias importantes están ahora basadas en la información y no en el lugar. Esta línea de argumentación [...] permite a las empresas obtener concesiones importantes de los gobiernos municipales [y de los trabajadores], haciendo valer la idea de que pueden simplemente largarse y reubicarse en otro lugar, algo que no es en absoluto cierto para muchas de ellas (Sassen [2000], p. 144).

Por supuesto, no conviene exagerar esta fijación al emplazamiento de los servicios al productor. Se puede llegar a un punto en el que los costes crecientes en los lugares en los que están concentrados proporcionen finalmente al capital el incentivo suficiente para una solución espacial, aunque le resulte costoso. Además, y en la medida en que los gobiernos nacionales y locales perciben que, para atraer las inversiones asociadas a los servicios al productor (la nueva estrella rutilante), deben ofrecer infraestructuras de telecomunicación avanzadas, también han comenzado a organizar y subvencionar la construcción de esas infraestructuras como parte de una apuesta competitiva para alojar nuevos centros de servicios al productor.

Por otra parte, algunos segmentos de los procesos de generación de servicios al productor no necesitan estar situados en la oficina central. Podemos distinguir dos tipos diferentes de procesos laborales en el complejo de esos servicios: para el primer tipo, las soluciones espaciales no son en realidad una auténtica opción, pero, para el segundo, sí lo son. Así, los edificios en los que tienen sus cuarteles generales las empresas no se pueden enviar a países de bajos salarios para que los limpien cada noche; el trabajo de limpieza debe hacerse en el mismo lugar. En cambio, gran parte del trabajo rutinario de introducción de datos y procesamiento de textos, del que dependen los servicios al productor, sí se puede trasladar, y se traslada de hecho a países de bajos salarios de forma regular. Examinaremos a continuación de modo sucesivo estos dos tipos diferentes de servicios al productor.

Consideremos el caso de las personas que limpian los rascacielos en el distrito comercial del centro de Los Ángeles. Estos trabajadores parecen tener poco poder de negociación: sus tareas no requieren grandes habilidades; los empleos son en general a tiempo parcial y/o temporales y carecen de beneficios sociales, de perspectivas de promoción profesional o de seguridad en el trabajo, además de que en ellos se produce una elevada rotación. Los trabajadores son sobre todo mujeres, inmigrantes o

miembros de las minorías, que, con frecuencia, tienen otro empleo y/o niños a su cuidado, todo lo cual les deja poco tiempo para la actividad sindical. Además, los «patronos» son a menudo organizaciones fantasma o subcontratadas, creadas con el objetivo de recortar costes eludiendo los contratos colectivos (o consuetudinarios) con los trabajadores. No obstante, a finales de la década de los noventa estos trabajadores, así como otros pertenecientes al estrato más bajo del complejo de servicios al productor de varias ciudades estadounidenses, obtuvieron victorias muy significativas, entre las que se cuentan la difusión de una campaña en defensa de un salario mínimo vital en Baltimore, y que de ahí se extendió a más de 30 ciudades estadounidenses, así como la exitosa campaña «Justicia para los Empleados de la Limpieza» [«Justice for Janitors»], realizada en varias ciudades estadounidenses y, en particular, en Los Ángeles. Estas campañas han conseguido mejorar los salarios y las condiciones laborales de muchos trabajadores de servicios retribuidos con bajos salarios, como los equipos de limpieza de los principales edificios de oficinas. Además, han detonado un estallido de activismo social en el movimiento obrero, en un momento de niveles históricamente bajos de conflictividad laboral en Estados Unidos.

¿Cuál es la razón de estas victorias? Por un lado, probablemente contaban con cierto poder estructural debido a la fijación de sus patronos al emplazamiento. Como ya hemos dicho, aunque éstos pueden buscar mano de obra inmigrante mal pagada para limpiar los edificios, no pueden enviar los edificios a otro sitio para que los limpien allí. Aun así, por lo que llevamos dicho hasta ahora en este capítulo, ésa no parece razón suficiente para explicar ni siquiera el limitado éxito alcanzado, teniendo en cuenta el débil poder de negociación estructural de estos trabajadores. Parece, por el contrario, que las victorias se explican por un replanteamiento estratégico significativo del ejercicio de «poder asociativo». En particular, estas campañas han supuesto una reevaluación del modelo organizativo tradicional, centrado en el lugar de trabajo, y una opción por un nuevo modelo de organización más basado en la comunidad. Dada la dispersión de los trabajadores en múltiples lugares de trabajo, y las relaciones de empleo caracterizadas por un elevado grado de contingencia y rotación, la organización en los distintos lugares de trabajo individuales sería una tarea de Sísifo. Por eso, la Campaña por un Salario Mínimo Vital de Baltimore se esforzó por construir un movimiento en toda la ciudad para mejorar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores más depauperados. Según uno de los organizadores de la campaña, el objetivo era construir un nuevo tipo de organización laboral, que pudiera «transportarse de un lugar de trabajo a otro» (citado por Harvey [2000], p. 126 [150]). Como sucedió con los obreros textiles del Reino Unido que tenían que hacer frente a múltiples patronos, el poder asociativo en toda una región era algo esencial.

La campaña «Justicia para los Empleados de la Limpieza» también renunció a los procedimientos organizativos tradicionales, basados en el lugar de trabajo, en parte

porque era obvio que el poder real para cambiar las condiciones de trabajo no estaba en manos de los «patronos» aparentes –las compañías de limpieza subcontratadas–, sino en las de los propietarios de los edificios que utilizaban a las empresas subcontratadas como estrategia para eludir a los sindicatos. Así, en lugar de participar en las elecciones al Consejo Nacional de Relaciones Laborales [National Labor Relations Board] (NLRB) para obtener el reconocimiento sindical en lo que eran esencialmente empresas fantasma, que podían cerrarse en cuanto se produjera una victoria sindical, para reabrirse inmediatamente con otro nombre, la campaña consistió en manifestaciones y protestas en las calles dirigidas «a la cara» contra los propietarios de los edificios y los arrendatarios de las oficinas (Waldinger *et al.* [1998], p. 110). Por otra parte, la Campaña por un Salario Mínimo Vital trata de hacer responsables a los gobiernos, grandes empresas y universidades, no sólo del trato a los trabajadores en su empleo directo, sino también del comportamiento de las empresas que subcontratan. La difusión de la subcontratación ha creado un «sistema bizantino que oculta la responsabilidad» (Needleman [1998], p. 79). Algunas campañas han conseguido contrarrestar esto señalando al agente verdaderamente «responsable», que dispone de la capacidad de cambiar las condiciones[75].

Todas estas campañas han recurrido al apoyo de «aliados en las capas sociales no interesadas directamente en el problema» (Harvey [2000], p. 125 [150], parafraseando a Marx). En el caso de la Campaña por el Salario Mínimo Vital en Baltimore, una alianza de distintas confesiones religiosas tomó la iniciativa y proporcionó gran parte de los recursos (Harvey [2000]). En el caso de «Justicia para los Empleados de la Limpieza», el papel decisivo correspondió a la intervención del cuartel general de una organización sindical revitalizada y (ahora) centralizada –el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios–, que desbordó a la dirección sindical local, más conservadora. La campaña «Justicia para los Empleados de la Limpieza» recurrió a amplias movilizaciones de base y no habría tenido éxito sin ellas, pero también precisó unos recursos que sólo podía proporcionar la puesta en común y la redistribución a cargo de una gran organización. Waldinger *et al.* ([1998], pp. 112-113) indicaban algunos de los costes de una campaña que exigía amplias investigaciones (contratando al menos a un analista capaz de estudiar la estructura del sector y sus puntos débiles), abogados (con tácticas de confrontación de alto riesgo, así como «tácticas de guerrilla legal») y organización. La cam-

[75] Esa estructura bizantina ha sido característica también del sector de la confección. Encontrar formas de hacer responsables a los detallistas y casas de moda del comportamiento de sus subcontratistas ha constituido también una estrategia clave para la organización de los trabajadores de ese sector (véanse Bonacich y Appelbaum [2000]; Ness [1998]). Needleman (1998) hace la misma observación con respecto a los trabajadores sanitarios en el hogar (un caso de trabajadores de servicios sociales privatizados).

paña «Justicia para los Empleados de la Limpieza» cuesta medio millón de dólares al año tan sólo en Los Ángeles[76].

Finalmente, dado que estas transformaciones en la organización de la producción han ido de la mano de una transformación de la composición étnica y de género de la clase obrera, las campañas han tenido que afrontar simultáneamente cuestiones de raza, género, ciudadanía y clase, lo que ha conllevado una transformación de los propios activistas con el fin de reflejar mejor la composición de los trabajadores, ocupándose de las necesidades y reivindicaciones específicas de esa nueva fuerza de trabajo, como el cuidado de los niños y el aprendizaje del inglés[77]. Dado que la nueva fuerza de trabajo ponía en cuestión simultáneamente la opresión de género, racial, nacional y de clase, le resultó más fácil obtener el apoyo de toda una serie de movimientos sociales, entre ellos las organizaciones feministas y por los derechos civiles (Bronfenbrenner *et al.*, 1998).

Así pues, parece que la relativa inmovilidad del capital no basta para explicar las victorias alcanzadas; sin embargo, si los trabajadores son capaces de *mantener estos avances* en la próxima década, parte importante de la explicación se encontrará sin duda en las dificultades para una solución espacial por parte del capital.

¿Qué pasa entonces con los segmentos más móviles del proceso de trabajo en los servicios al productor, como la introducción rutinaria de datos en los ordenadores? Uno de los acontecimientos más importantes al respecto es la inversión de empresas estadounidenses y europeas, destinada a aprovechar la oferta de trabajadores indios instruidos, con dominio del inglés. Se están creando oficinas de procesamiento de datos, centrales telefónicas y otros puestos de trabajo «basados en la información», incluyendo los que ofrecen servicios al productor de alto nivel, como la programación e ingeniería de sistemas. Irlanda, Jamaica y las Filipinas también han venido proporcionando personal de bajo coste para las «oficinas de apoyo» de empresas extranjeras, pero se espera que el número de trabajadores indios empleados en esas actividades supere todos los casos anteriores. Se estima que unos 40.000 indios están trabajando ya en la llamada «industria de servicios remotos», y también se espera que ésta experimente un crecimiento enorme, que ronda las 700.000 personas en 2008 (Filkins, 2000).

---

[76] Waldinger *et al.* (1998) también apuntaban al papel de la conciencia de clase que los trabajadores traen consigo de sus países de origen (principalmente centroamericanos). Podemos apreciar ahí un paralelo con la historia que hemos contado de los obreros textiles de Nueva Inglaterra, que trajeron consigo, de Lancashire, una tradición de militancia (aunque no las condiciones estructurales para su éxito).

[77] Sobre la importancia de los centros de trabajo comunal, véanse Needleman (1998) y Ness (1998).

«Las compañías extranjeras envían [el trabajo] vía satélite, y los trabajadores indios lo archivan, lo clasifican, lo analizan y lo devuelven a casa [...] por una pequeña fracción del coste que supondría en el país de origen.» British Airways, por ejemplo, «envía a la India una copia escaneada de cada uno de los 35 millones de billetes que vende cada año, y son trabajadores indios quienes contrastan esa información con la que les envían los agentes de ventas». Y General Electric planea cuadruplicar en los próximos dos años el número de sus empleados actuales en Nueva Delhi, unos 1.000, para «procesar los préstamos, llevar a cabo tareas contables y llamar a los clientes estadounidenses que se han retrasado en los pagos de sus plazos» (Filkins, 2000).

Ahí también hay, pues, otra importante localización geográfica e industrial de formación de nueva clase obrera y de potencial conflictividad laboral a comienzos del siglo XXI. Pero ¿con qué tipo de poder de negociación cuentan estos trabajadores? Su trabajo hace uso de Internet y otros sistemas de comunicación avanzados para recibir el material en bruto, transmitir el producto final y, en muchos casos, gestionar las etapas intermedias en el proceso de producción. La vulnerabilidad del ciberespacio es mucho mayor que la de la línea de montaje o la de los sistemas de producción *just-in-time*, como sabemos por nuestra propia experiencia con *hackers* o virus informáticos. Sin embargo, la eventual traducción de esta vulnerabilidad en un poder de negociación efectivo en el lugar de trabajo es algo que todavía está por demostrar y que corresponde a la creatividad de los trabajadores para innovar mediante formas de lucha que sean aptas en este nuevo contexto (cfr. Piven y Cloward [2001]).

En una industria tan móvil, la respuesta a cualquier conflictividad laboral podría ser una reubicación geográfica inmediata. De creer a los directivos, el propio proceso de producción es hipermóvil. «Yo podría llevar a cabo esa operación en cualquier lugar del mundo; es totalmente portátil», asegura un supervisor de 120 empleados que procesan en Bangalore (India) las reclamaciones a una compañía de seguros de Cincinnati (citado por Filkins [2000], p. 5). Sin embargo, tales afirmaciones sobre la aplicabilidad de una solución espacial permanente a la conflictividad laboral podrían ser un tanto exageradas. Ese sector ya se ha ubicado en uno de los países con más bajos salarios del mundo. ¿A qué otro lugar podría trasladarse? Además, una vez que se descubran y pongan en práctica nuevas formas de poder de negociación en el lugar de trabajo en esas actividades basadas en la información, ¿no es posible que los patronos descubran, como en las empresas automovilísticas en las últimas décadas, que las luchas obreras reaparecen en cada nuevo lugar de expansión?

Evidentemente, estos puestos de trabajo son mucho más móviles que el trabajo de limpieza tratado anteriormente, y eso tiene importantes consecuencias para el poder asociativo. Como hemos expuesto, las victorias de los empleados de la limpieza se debían en gran medida a un poder asociativo basado en la comunidad, poder que es particularmente eficaz cuando los patronos no pueden escapar de esa comunidad. El poder

asociativo a escala de comunidad sería mucho menos eficaz para trabajadores cuyos empleos pueden desplazarse fácilmente a otras comunidades o países, con lo que se perderían cualesquiera mejoras a corto plazo basadas en él.

En esta situación, para que el poder asociativo sea eficaz, tendría que establecerse, no a escala de comunidad, sino a la que se puede mover el capital, esto es, globalmente. Eso nos devuelve a su vez a la necesidad –y también a *las dificultades y límites*– del internacionalismo obrero, cuestión planteada en el capítulo 1 y sobre la que volveremos en el capítulo 5.

Un prerrequisito para la expansión de masas de esta fuerza de trabajo basada en la información ha sido la expansión de la enseñanza de masas. Se podría incluso argumentar que la «industria de la enseñanza» se ha convertido en el sector central de la producción de bienes de capital a finales del siglo XX y comienzos del XXI. Analizaremos ahora la importancia de este sector y de sus trabajadores.

El sector de la enseñanza

Para intentar captar el carácter general de las transformaciones posfordistas, diversos analistas han insistido en la creciente importancia de la «información» o en el surgimiento de una economía basada en el conocimiento. Manuel Castells (1997) hablaba de «la economía de la información». David Harvey ([1989], p. 186) afirmaba que el capitalismo depende cada vez más de la «movilización del trabajo intelectual como vehículo para una nueva acumulación». Para Peter Drucker ([1993], p. 8), el «recurso económico básico» ya no es el capital, la tierra o el trabajo, sino que *«es y será cada vez más el saber»*. Sin embargo, como ponen de relieve Michael Hardt y Antonio Negri, el saber también debe ser producido. Además, la producción de conocimiento «supone nuevos tipos de producción y trabajo» ([2000], pp. 461-462). Desde esta perspectiva combinada, la educación de masas aparece como una de las más importantes «industrias de bienes de capital» del siglo XXI, en parte por la producción de «saber» y, lo que es más importante, por producir a los trabajadores que cuentan con la habilidad necesaria para hacer funcionar la nueva forma de acumulación de capital intensiva en conocimiento[78]. Como los obreros textiles del siglo XIX y los del automóvil en el XX, los trabajadores de la enseñanza (profesores) son decisivos para el proceso de acumulación de capital en el siglo XXI.

Los profesores son proletarios. De hecho, hace ya mucho tiempo que no poseen sus propios medios de producción, sino que para sobrevivir tienen que vender su fuerza de trabajo (en general al Estado). Sin embargo, los sociólogos no suelen clasificar a los pro-

---

[78] Los profesores producen «una fuerza de trabajo, una mercancía de valor mejorado» (Lawn y Ozga [1988], p. 34).

fesores como obreros, quizá porque se entiende que sus empleos son cualificados y/o se considera que poseen cierta autonomía y control sobre las enseñanzas impartidas y el aula, además de ser tomados por empleados públicos. Asimismo, aunque los Estados han sufrido crisis presupuestarias recurrentes que han afectado seriamente a las condiciones de trabajo de los profesores, los sistemas educativos no se han guiado en general por criterios estrictos «de beneficio». Desde la perspectiva de este libro, la cuestión decisiva sería si estas características (suponiendo que sean ciertas) aíslan totalmente a los profesores de los efectos negativos de la mercantilización de su fuerza de trabajo. De no ser así, cabría esperar «conflictividad» como respuesta a esos efectos negativos, que clasificaríamos como «conflictividad laboral»[79].

El rápido aumento del tamaño del cuerpo de enseñantes a escala mundial data de mediados del siglo XX, periodo en el que pasó de 8 millones en 1950 a 47 millones en 1990, según los datos de la UNESCO (Legters [1993])[80]. El sector de la enseñanza no sólo ha experimentado en la segunda mitad del siglo XX un rápido crecimiento en cuanto a tamaño, sino también en cuanto a conflictividad laboral. Según los datos del WLG,

---

[79] Para la caracterización de los profesores como trabajadores, véanse los artículos reunidos en Ozga (1988b). Jenny Ozga ([1988a], p. x) suponía que la experiencia de los profesores como trabajadores varía espectacularmente con el tiempo, según que se produzca o no una crisis presupuestaria del Estado y/o una crisis general del capitalismo. En momentos de crisis económica, «el Estado central tiende a una gestión directiva estricta que impone controles sobre el reclutamiento de profesores, su formación, sus salarios y su *status*, así como sobre el contenido de los exámenes y el currículo», mientras que, en periodos en los que abundan los recursos, la gestión «se basa en la promoción del profesionalismo de los profesores como una forma de control». Más allá de esa dinámica cíclica, existe una tendencia secular: cuanto más decisivo es el papel de los profesores en la creación de valor (esto es, de una fuerza de trabajo bien formada), más se «analiza y reestructura [el proceso de trabajo de la enseñanza] para aumentar su eficiencia (productividad)» (Lawn y Ozga [1988], pp. 87-88). El contexto empírico de referencia de Ozga es el Reino Unido. La reformulación y desarrollo de estas hipótesis a escala histórico-mundial es una propuesta excitante, pero que va más allá del propósito de este libro.

[80] Dado que la enseñanza ha sido un sector muy intensivo en trabajo (esto es, más estudiantes requieren en general la contratación de más profesores), la tasa de crecimiento de la matriculación escolar es otro buen indicador del aumento del empleo en la enseñanza. El número de estudiantes a todos los niveles, pero especialmente en la escuela primaria, comenzó a dispararse en América Latina en la década de los sesenta, en África y Oriente Próximo en la de los setenta, y en Asia durante la de los ochenta. En los países de renta alta la asistencia a la escuela primaria era casi universal a mediados de siglo, y el principal crecimiento durante la segunda mitad del mismo se produjo en la escuela secundaria, alcanzando un nivel casi universal en los países de renta alta en 1990, mientras que en los más pobres sólo llegaba al 50 por 100 (datos de la UNESCO citados por Legters [1993], pp. 6-7). El peso del sector de la enseñanza queda también subrayado por el caso de Estados Unidos, donde en 1990 el empleo en la enseñanza pública suponía casi la mitad del total de los puestos de trabajo en el sector público (Marshall y Wood, 1995, p. 11).

Cuadro 3.2. Máximos de conflictividad laboral en el sector de la enseñanza, 1870-1996

	1870-1879	1880-1889	1890-1899	1900-1909	1910-1919	1920-1929	1930-1939	1940-1949	1950-1959	1960-1969	1970-1979	1980-1989	1990-1996
Irlanda								X		X			
Japón								X	X				
Bélgica									X			X	X
Italia									X	X	X		
Bolivia									X	X		X	
Chile									X			X	
México									X			X	
India									X				
Estados Unidos										X	X		
Suecia										X	X		
Reino Unido										X			
Grecia										X			X
Argentina										X			
Kenia										X			
Canadá											X	X	
Francia											X		
España											X	X	
Australia												X	X
Nueva Zelanda												X	X
Israel/Palestina												X	
Sudáfrica												X	X
URSS/Rusia													X
Nigeria													X

Nota: los 23 países incluidos en el Cuadro son los que satisfacen el criterio umbral de un 1 por 100 o más de las menciones de conflictividad laboral en la enseñanza, en la base de datos del WLG. Las «X» indican el máximo y/o los periodos en que se registra al menos el 20 por 100 de las menciones de conflictividad laboral en la enseñanza para cada país.

el sector de la enseñanza es uno de los pocos que ha reflejado una tendencia ascendente de conflictividad laboral en las últimas décadas del siglo XX. Además, la difusión geográfica de ésta ha sido mucho mayor de lo que lo fue históricamente en el sector textil o en el del automóvil. Como muestra el cuadro 3.2, 23 países cumplían las condiciones mínimas para ser incluidos en el mapa de la conflictividad laboral, frente a 15 para la industria textil y sólo 11 para la del automóvil (compárense los cuadros 3.1 y 3.2). Utilizando los mismos criterios, la difusión geográfica de la conflictividad laboral en la enseñanza (23) es aún mayor que en los ferrocarriles (17), la aviación (17), o los puertos/buques (20).

Pueden estar produciéndose cambios importantes en la naturaleza de los sistemas de enseñanza, algo sobre lo que volveremos más adelante. Aun así, comparemos el poder de negociación de los profesores, al menos hasta hace poco, con el de otros sectores examinados hasta ahora. Por un lado, en comparación con los trabajadores del automóvil, el poder de negociación en el lugar de trabajo de los profesores podría calificarse como débil. A diferencia de aquéllos, los profesores *no están* inmersos en una compleja *división técnica del trabajo* en el lugar de producción. En general, los profesores trabajan solos en aulas relativamente autónomas. Si un profesor deja de trabajar (sea por una huelga o porque se pone enfermo), otros profesores de la misma escuela pueden proseguir su trabajo sin trastornos significativos. Además, hay poca interdependencia entre los diferentes centros del sistema escolar. Así pues, a diferencia del sector del automóvil, en el que la interrupción del suministro de determinadas piezas puede provocar que se pare toda la producción de una empresa, una huelga en una escuela puede no tener ningún impacto, o muy poco, sobre el funcionamiento de otros centros de enseñanza. Mientras que, en el caso del sector textil, una huelga general en el proceso de hilado podía interrumpir las actividades de tejido y otras posteriores, una huelga general de los profesores de escuelas secundarias no interrumpe por sí misma el trabajo en las escuelas primarias, o viceversa.

Por otro lado, los profesores están estratégicamente situados en una *división social del trabajo*. Mientras que las materias primas o productos semielaborados que entran en la producción textil o automovilística pueden almacenarse mientras dure una huelga, eso no se puede hacer con la materia prima del sector de la enseñanza (los estudiantes). Las huelgas de profesores tienen efectos a distancia en toda la división social del trabajo, trastornando las rutinas familiares y dificultando el trabajo de los padres. Además, allí donde se han producido huelgas excepcionalmente largas y/o frecuentes en la enseñanza (o una hostilidad generalizada de los profesores hacia sus patronos), han surgido temores sobre el impacto a largo plazo de la conflictividad laboral de los profesores sobre el producto final, esto es, sobre el rendimiento educativo de los estudiantes, así como sobre su socialización como ciudadanos.

Al mismo tiempo, los profesores tienen en general mayor poder de negociación en el mercado de trabajo que los trabajadores textiles o los del automóvil. Hasta la fecha,

el sector de la enseñanza ha permanecido relativamente impermeable a las soluciones tecnológicas, lo que significa que una expansión del sistema educativo conduce a un aumento del cuerpo de profesores. Mientras que la introducción de nuevas tecnologías de ahorro de trabajo en la producción textil o automovilística creaba brotes de desempleo tecnológico que pesaban sobre el poder de negociación de la fuerza de trabajo activa, la enseñanza ha permanecido hasta ahora notablemente impermeable a esa dinámica. De hecho, el análisis de Larry Cuban (1984) de cerca de un siglo de actividad en el sector de la enseñanza muestra pocos cambios en su práctica y su tecnología[81].

Las dificultades para elevar la productividad mediante innovaciones tecnológicas suponen que las presiones para recortar costes adoptan la forma de una intensificación del trabajo, alargando la jornada laboral o aumentando el número de estudiantes por profesor (Danylewicz y Prentice [1988]; Lawn [1987]). Sin embargo, estos intentos de intensificación han provocado importantes oleadas de conflictividad laboral, como las que se produjeron como respuesta a las transformaciones impulsadas por la crisis presupuestaria en los Estados del centro de la economía-mundo capitalista en la década de los setenta. Las importantes oleadas de conflictividad laboral en la enseñanza en los países de renta baja y media, como respuesta a la aceleración y los recortes derivados del ajuste estructural del FMI en la década de los ochenta, y de la privatización en la de los noventa, son otros ejemplos importantes.

Añadiéndose a las dificultades para poner en práctica soluciones tecnológicas, el sector de la enseñanza es también particularmente impenetrable a las soluciones espaciales. Mientras que los empresarios del sector industrial (y muchos patronos del sector servicios) pueden amenazar creíblemente a sus trabajadores con la competencia de las reservas laborales globales (bien mediante la reubicación del capital productivo, o a través de la importación de trabajadores inmigrantes), esa amenaza no resulta muy creíble para los profesores. Por un lado, el lugar de producción debe estar situado, en general, cerca de la materia prima clave –los estudiantes–, lo que hace impracticable la reubicación geográfica. Por otro lado, las barreras culturales y lingüísticas protegen a los profesores, en cierta medida, frente a la competencia de fuerza de trabajo inmigrante más barata. Tampoco podemos discernir ningún ciclo de cambio de producto significativo mediante la reubicación geográfica en el sector de la enseñanza. Con la excepción parcial de la enseñanza universitaria (en la que sí hay una «migración» sustancial de estudiantes), no hay posibilidad de sustitución (competencia) entre los diversos complejos educativos nacionales (ni siquiera entre los locales). Finalmente, aunque los profesores están dispersos en múltiples lugares de trabajo (como era el caso de los obreros texti-

[81] El estudio de Cuban se centra en Estados Unidos, pero sus conclusiones se pueden sin duda aplicar a una escala más amplia.

les), en general comparten un solo patrono (el Estado; como mínimo a escala municipal y, con mayor frecuencia, a escala nacional), lo que da cierta coherencia a la tarea organizativa de coordinar la conflictividad laboral entre los profesores. Así, gran parte del poder de negociación de los profesores podría atribuirse a la impermeabilidad del sector de la enseñanza a las soluciones espaciales y tecnológicas (en particular a la reubicación geográfica y a la automatización)[82].

Los actuales intentos de reforma de la enseñanza pueden entenderse en parte como un esfuerzo para encontrar formas alternativas de ejercer una presión competitiva sobre los profesores. Los planes de concertación amenazan a los profesores de la escuela pública con el desmantelamiento de la enseñanza pública, facilitando la inscripción de los estudiantes en otras escuelas. La distribución de recursos basada en los méritos aumenta la competencia entre escuelas/profesores por los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de forma soportable. La privatización, por un lado, y el control comunitario, por otro, son reformas que eliminan el papel muy notorio del Estado como patrono. Todas estas reformas son medios de movilizar las presiones del mercado contra los profesores. Sin embargo, en comparación con otros sectores, en la enseñanza es probable que la capacidad para movilizar reservas globales de fuerza de trabajo, para que compitan con los profesores, siga siendo muy limitada. Después de todo, ni siquiera los planes de concertación permiten la competencia más allá de la propia ciudad o país[83].

Aunque la enseñanza ha sido históricamente impermeable a las transformaciones tecnológicas, resulta difícil anticipar en qué medida Internet y otras tecnologías avanzadas de la comunicación podrían utilizarse para ejercer una presión competitiva eficaz sobre los profesores, análoga a la que ejerció la automatización sobre los trabajadores de la industria (véase, por ejemplo, Traub [2000]). Sin embargo, como indicamos a propósito de la industria automovilística, sabemos que los mismos procesos que socavan el poder de negociación en el mercado a menudo refuerzan el poder de negocia-

---

[82] Como sugeríamos en el capítulo 1, cuando es particularmente difícil controlar el poder de negociación de los trabajadores, el trazado de fronteras cobra una relevancia particular como estrategia para reducir costes (para resolver el problema sistémico). De hecho, este establecimiento de fronteras ha sido particularmente evidente entre los profesores, tanto mediante la ideología del profesionalismo como mediante el recurso a las diferencias de género. A los profesores varones se les paga mejor que a las profesoras y los profesores de la enseñanza secundaria cobran más que los de la escuela primaria. Sin embargo, el trazado de fronteras es una espada de doble filo para el control de los trabajadores. Por ejemplo, las huelgas de la década de los sesenta en la ciudad de Nueva York comenzaron como protestas de los profesores varones de la enseñanza secundaria, con títulos de posgrado, contra su pérdida de *status* frente a los profesores de la escuela primaria (en su mayoría mujeres) (Cole [1979]).

[83] Véase el análisis de Ball (1993) sobre la escuela concertada como estrategia de clase.

ción en el lugar de trabajo. Así pues, puede esperarse que cualesquiera cambios tecnológicos en el proceso de trabajo de la enseñanza inserten a los profesores en una división técnica del trabajo compleja, vulnerable a las perturbaciones en una medida en que nunca lo fue el modelo de las aulas autónomas.

Servicios personales

Como último campo de rápido crecimiento del empleo está el de los servicios personales, al que también podríamos llamar de los servicios reproductivos, ya que están constituidos por la mercantilización de actividades que antes se realizaban en el hogar (desde la preparación de las comidas y el cuidado de los niños, hasta el entretenimiento). Los servicios personales proporcionan lo que parece ser el ejemplo más claro de un aumento del empleo que invierte la tendencia del siglo XX hacia un mayor poder de negociación en el lugar de trabajo. Dado el débil poder de negociación en el lugar y en el mercado de trabajo que se constata en ese sector, sus trabajadores se han visto obligados a aceptar prácticas de trabajo informales, en las que una gran proporción de la mano de obra trabaja a tiempo parcial y/o de forma temporal.

El débil poder de negociación en el lugar de trabajo de los trabajadores que prestan los servicios personales se debe en parte a la dispersión geográfica imperante en el sector. Los servicios personales están orientados hacia el consumidor individual y tienen, por lo tanto, una pauta de dispersión proporcional a la distribución de la población y/o de la riqueza[84]. Así pues, en los servicios personales los lugares de trabajo tienden a ser pequeños y dispersos, lo que dificulta la coordinación. Además, este débil poder de negociación en el lugar de trabajo no se ve compensado por una situación estratégica en la división social del trabajo, como sucede en el caso de los profesores.

A diferencia de la industria automovilística, una huelga, por ejemplo, en uno o unos pocos establecimientos de una gran cadena de comida rápida no interferirá con el funcionamiento de otros establecimientos de la misma cadena. Además, aunque una huelga en toda una cadena puede dañar a la empresa, los trabajadores de la comida rápida (a diferencia de los profesores) no están estratégicamente situados en la división social del trabajo. Si toda una cadena de comida rápida va a la huelga, la gente no se morirá de hambre. A diferencia del caso de la enseñanza pública, hay muchas fuentes alternativas de comida preparada, y el nivel de coordinación necesario para

[84] Los servicios sociales patrocinados por el Estado (como la enseñanza) se basan en general en el compromiso estatal de proporcionar esos servicios a todo el mundo. Su actual dispersión se suele remitir, por lo tanto, al estándar teórico de su adaptación a la dispersión de la población. En el caso de los servicios personales, en cambio, su difusión geográfica se adapta más a la dispersión de la riqueza que a la de la población per se.

conseguir un paro general en la producción de comidas preparadas (que sí comenzaría a impactar sobre la división social del trabajo) es muy difícil de alcanzar. Finalmente, y aun sin las presiones del desempleo tecnológicamente inducido, el poder de negociación en el mercado de trabajo de los servicios personales es también generalmente débil, a causa de la existencia de una gran oferta de trabajadores dotados con las habilidades necesarias.

Hemos argumentado que, allí donde el poder de negociación estratégico de los trabajadores es débil, las victorias dependen de un mayor poder asociativo (bien de una organización sindical autónoma, como en el caso de los obreros textiles británicos, bien de alianzas políticas interclasistas, como en el caso de los obreros textiles indios y chinos). La pauta histórica de conflictividad laboral entre los trabajadores que prestan servicios personales, que se deriva de los datos del WLG, es coherente con esa argumentación. Considerando el caso de los trabajadores de restaurantes y hoteles, vemos que las oleadas de conflictividad laboral en ese sector durante el siglo XX han tenido lugar casi invariablemente junto con una conflictividad laboral generalizada en una ciudad o región. Así pues, podríamos decir que dependen del poder «reflejo» que proviene de organizaciones que operan a escala de comunidad y/o del poder de negociación estratégico de otros trabajadores mejor situados. De forma parecida, las victorias sindicales conseguidas durante la década de los noventa en los servicios personales en Estados Unidos (por ejemplo, en los hogares de ancianos o entre los trabajadores de la sanidad a domicilio) también se debían a un tipo de poder asociativo semejante al del caso de «Justicia para los Empleados de la Limpieza», examinado anteriormente (Needleman [1998]).

Así pues, el crecimiento a finales del siglo XX del sector de los servicios personales sugiere una tendencia significativa hacia el debilitamiento general del poder de negociación en el lugar de trabajo. Esto es especialmente cierto si tenemos en cuenta que muchos servicios sociales anteriormente patrocinados por el Estado se han «privatizado» y/o subcontratado a finales del siglo XX, adaptando los empleos en los servicios sociales al modelo de los servicios personales (esto es, sin un único patrono como diana). Sin embargo, merece la pena señalar una contratendencia. Se constata una creciente tendencia a «desacoplar» la producción de servicios personales de su distribución, para beneficiarse de determinadas economías de escala (Riddle, 1986, p. 143). Y allí donde hay economías de escala, como hemos argumentado, hay también generalmente un mayor poder de negociación en el lugar de trabajo.

De hecho, muchos servicios personales ya no están organizados espacialmente de una forma simple y dispersa. Algunos de los campos más lucrativos y de mayor crecimiento cuentan ahora con múltiples estratos de intermediación entre la oferta final del servicio al consumidor y su producción. Un ejemplo es el de la industria del entretenimiento. A comienzos del siglo XX, la mayor parte de este sector suponía un con-

tacto directo con un consumidor final (por ejemplo, en las actuaciones en directo), y la pauta histórica de la conflictividad laboral en el sector, según la base de datos del WLG, era similar a la de los trabajadores de los hoteles y restaurantes; esto es, tenía lugar junto con una conflictividad laboral más generalizada en una ciudad o en una región particulares. En la industria cinematográfica actual, en cambio, sólo la fase final –la proyección de películas en cines– supone un contacto directo con un consumidor final (y en televisión no hay ni siquiera ese punto de contacto). El proceso de producción que culmina al llevar la película a la pantalla supone ahora una compleja división técnica del trabajo, sometida a economías de aglomeración, más que de dispersión.

Por eso no es sorprendente que las recientes huelgas y amenazas de huelga en Hollywood se alejen del modelo de los servicios personales anteriormente descrito. La oleada de cambio tecnológico en la industria (cable, vídeo, DVD, distribución por internet...), y la globalización de los mercados para las películas y series de televisión, han supuesto nuevos tipos de reivindicaciones con respecto a salario y *status*. Además, dada la creciente complejidad de la división técnica del trabajo y las nuevas economías de aglomeración, incluida la de la industria de Hollywood, las huelgas de una categoría laboral (por ejemplo, la de los guionistas) tienen «efectos a distancia» enormes. Como muestra, una estimación reciente del impacto de cualquier huelga en la industria del entretenimiento comienza indicando los efectos a distancia que supusieron 680 millones de dólares en salarios perdidos en un mes, en Los Ángeles, para las 272.000 personas que trabajaban en el sector[85].

[85] Sobre la conflictividad laboral en Hollywood, véase Bernard Weinraub ([2000], pp. A1 y A25). Además de las cuestiones planteadas anteriormente, Weinraub insistía en que la industria del entretenimiento ha quedado en manos de conglomerados con diversas actividades. En su artículo citaba a Ken Ziffren, un abogado de las grandes firmas del sector: «Time Warner se ocupa de America On Line y de la transmisión por cable, Sony es una empresa de electrónica de consumo, Fox es una red de televisión, un grupo de emisoras, un operador por satélite y un imperio mediático. Universal es en realidad una compañía de música. Disney son los parques temáticos y los canales por cable, así como la red ABC. Y así sucesivamente. El negocio de las películas y la televisión constituye ahora una parte muy pequeña de las actividades de algunas de esas compañías. Hay en este momento cuestiones e intereses divergentes, mucho más que patronos frente a trabajadores». Weinraub proseguía señalando que «el puro tamaño de muchos de esos conglomerados puede pesar mucho ahora en las negociaciones laborales. Por ejemplo, si el departamento de televisión de Fox o de Disney afronta un año malo, podría adoptar una línea dura en las negociaciones, porque la compañía matriz tiene poco que perder; los propios conglomerados financiarían el departamento de televisión durante el proceso de negociación colectiva. Pero si, digamos, aunque a la división de televisión de Warner le fuera bien, sus departamentos de cable y Time Warner Magazine se vieran en dificultades, probablemente la empresa se esforzaría por resolver rápidamente la huelga, para que sus muchas series pudieran mantenerse y prosperar» ([2000], p. A 25).

En resumen, ni siquiera en el sector de los servicios personales está tan clara como parecería a primera vista la tendencia del poder de negociación de los trabajadores. Evidentemente, la conflictividad laboral en la industria del entretenimiento se ha solido entender como una disputa por el reparto del botín entre los segmentos más privilegiados de la población. Además, esa conflictividad laboral nos lleva de nuevo a la cuestión de cómo interactuarán los trabajadores de sectores con gran poder de negociación en el lugar de trabajo con los trabajadores con poder de negociación más débil, bien en otros sectores de su propia comunidad, o en el mismo sector en otros países.

V. CONCLUSIÓN

En este capítulo hemos argumentado que el lugar principal de la formación de clase obrera y de sus protestas correspondientes se ha desplazado *dentro de cada industria* junto con la reubicación geográfica de la producción, así como *de una industria a otra*, acompañando el ascenso de nuevas industrias líderes y el declive de las antiguas. De ello cabría esperar que los lugares principales de conflictividad laboral en el siglo XXI se encuentren en los nuevos sectores líderes de la época. Sin embargo, en la última sección hemos argumentado que por el momento no es todavía posible identificar un sector que juegue, en los procesos a escala mundial de acumulación de capital, una función de liderazgo análoga a la que desempeñó la industria textil en el siglo XIX o la automovilística en el siglo XX.

La única industria de fabricación que en ciertos aspectos podría aspirar al título de nueva industria líder –la de los semiconductores– se ha apartado notablemente de la trayectoria de sucesivas reubicaciones geográficas a lugares de bajos salarios, que caracterizó tanto la industria textil como la automovilística. Los puestos de trabajo relacionados con la fabricación de semiconductores estaban situados prácticamente desde el comienzo (esto es, en la fase innovadora) en países de bajos salarios, mientras que los empleos de I + D, gestión y otros de gran valor añadido estaban concentrados (y todavía lo están) en países de renta alta. Además, la industria de los semiconductores (incluido el ensamblaje de circuitos integrados) está cada vez más automatizada, lo que supone que genera un débil aumento del empleo a escala mundial.

A comienzos del siglo XXI, la fuerza de trabajo en nuevas industrias líderes, como la de los semiconductores, así como en industrias bien establecidas desde hace tiempo, como el textil y el automóvil, se concentra en países de renta baja y media, por lo que es probable que el centro de conflictividad laboral a escala mundial en la industria del siglo XXI se concentre en esos mismos países.

Al mismo tiempo, el empleo y la conflictividad laboral en los servicios ha venido creciendo a escala mundial y probablemente seguirá creciendo en el futuro. Debido a la heterogeneidad de éstos, no es fácil sintetizar el impacto del aumento del empleo en ese

sector sobre el poder de negociación general de los trabajadores. Por un lado, hemos argumentado que algunos de los subsectores de servicios que crecen más rápidamente (por ejemplo, la aviación) proporcionan a sus trabajadores un considerable poder de negociación en el lugar de trabajo, mientras que otros (por ejemplo, el sector de la enseñanza o el de los servicios al productor) son mucho más inmunes a las soluciones espaciales (reubicación geográfica) que la mayoría de las industrias de fabricación. Por otro lado, hemos argumentado que la desintegración vertical de la producción y la correspondiente proliferación de lugares de producción y patronos (reales o fantasmales), a la que tienen que hacer frente los trabajadores, ha debilitado su poder de negociación estructural de presión. Esta debilidad estructural ha aumentado la importancia del poder asociativo. De hecho, el contexto organizativo que afrontan los trabajadores, a comienzos del siglo XXI tiene más en común, en ciertos aspectos, con el de los obreros textiles del siglo XIX que con el de los trabajadores del automóvil durante el siglo XX.

En el capítulo 5 volveremos a examinar la probable dinámica futura de la conflictividad laboral, pero antes debemos ampliar el ángulo de visión de nuestros análisis. La trayectoria de la conflictividad laboral a escala mundial durante el siglo XX ha estado asociada no sólo a los ciclos de los diversos productos, sino también a los ciclos de la política mundial. En el capítulo 4 examinaremos la interrelación existente entre la dinámica de conflictividad laboral a escala mundial y la de la política interestatal, enriqueciendo así nuestra comprensión de la conflictividad laboral durante el siglo XX y fortaleciendo la base sobre la que estimar probables tendencias futuras.

IV Los movimientos obreros y la política mundial

En los dos capítulos anteriores nos hemos ocupado de la relación entre movimiento obrero y dinámica económica global, especialmente de la relación existente entre las transformaciones en la organización/ubicación de la producción, el poder de negociación de los trabajadores y las pautas histórico-mundiales de la conflictividad laboral. En este capítulo modificaremos el ángulo de visión, situando en el centro de la escena la relación entre política global y movimientos obreros, ya que, como argumentamos en el capítulo 1, los procesos económicos globales están profundamente insertos en la dinámica política global, desde la formación del Estado y los límites a la ciudadanía hasta los conflictos interestatales y las guerras mundiales.

En el capítulo 1 sugerimos también que durante el siglo XX –visto a través de la lente de Polanyi– se puede observar una oscilación pendular entre la mercantilización del trabajo y la descomposición de bloques sociales establecidos, por un lado, y la desmercantilización del trabajo y la creación de nuevos bloques sociales, por otro. La primera oscilación del péndulo –el movimiento a finales del siglo XIX y comienzos del XX hacia la «mercantilización del trabajo» y la respuesta inicial de pujantes movimientos obreros– es el tema de la sección II de este capítulo. En la sección V examinamos el movimiento opuesto del péndulo, esto es, la creación de nuevos bloques sociales nacionales e internacionales entre trabajo, capital y Estados, que protegieron parcialmente al trabajo, frente a los caprichos de un mercado global desregulado, en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, como respuesta a cuatro décadas de guerra mundial, depresión, militancia obrera explosiva y convulsión revolucionaria mundial. Este periodo intermedio, caracterizado por un círculo vicioso cada vez más amplio y profundo de guerra y conflictividad laboral, es el tema de las secciones III y IV.

La oscilación del péndulo tras la Segunda Guerra Mundial hacia la desmercantilización del trabajo fue de corta vida. Los bloques sociales establecidos se convirtieron en

una traba creciente para la rentabilidad y fueron eliminados con la oleada de globalización desencadenada a finales del siglo XX, que constituye el objeto de la sexta y última sección de este capítulo. Las contradicciones de estos bloques sociales de posguerra han sido presentadas por determinados autores como límites del «corporativismo liberal» (Panitch [1977], [1981]; Apple [1980]) y de los «regímenes fabriles hegemónicos» (Burawoy [1983], pp. 602-603; Burawoy [1985]), análisis de los que nos ocuparemos en la sección V.

Antes de ocuparnos de la primera oscilación del péndulo, en la siguiente sección expondremos la descripción empírica de la conflictividad laboral a escala mundial durante el siglo XX, tal como se deriva de la base de datos del WLG. Por un lado, esta descripción indica la gran importancia de las guerras mundiales en la configuración de la trayectoria genérica de la conflictividad laboral mundial en el siglo XX. Por otro, también sugiere que el siglo XX se puede dividir en dos fases, que corresponden a nuestras oscilaciones pendulares polanyianas, pero también, y en relación con ellas, a distintas fases de hegemonía mundial.

I. GUERRAS MUNDIALES Y CONFLICTIVIDAD LABORAL

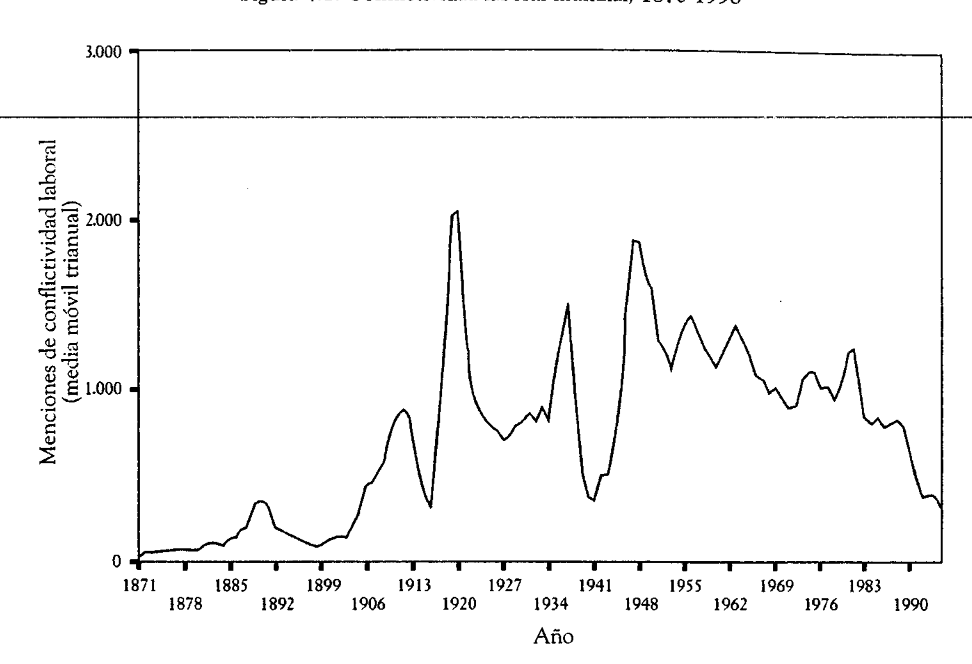
La característica más sobresaliente del panorama general de la conflictividad laboral a escala mundial durante el siglo XX, derivada de la base de datos del WLG, es la interrelación entre conflictividad laboral mundial y las dos guerras mundiales. La figura 4.1 presenta una gráfica del número de menciones de conflictividad laboral a escala mundial, desde 1870 hasta el presente, en la base de datos del WLG. Las figuras 4.2 y 4.3 muestran gráficas análogas, pero con los países metropolitanos y coloniales/semicoloniales agrupados en diferentes conjuntos. En las tres gráficas se han agrupado los datos por promedios móviles trianuales (véase, en el apéndice C, una lista de los países incluidos en las tres figuras).

Las tres gráficas muestran el profundo impacto de las dos guerras mundiales sobre la evolución temporal de la conflictividad laboral. Los dos máximos más altos de conflictividad laboral a escala mundial corresponden a los dos años inmediatamente posteriores a las dos guerras mundiales. Los años 1919 y 1920 son los años cumbre de la serie, con un total de 2.720 y 2.293 menciones respectivamente. El siguiente máximo es el de 1946 y 1947, con un total de 1.857 y 2.122 menciones respectivamente.

Los primeros años de guerra están, por el contrario, entre los puntos más bajos de las gráficas[86]. Los mínimos caen en tres categorías: los años desde 1898 hasta 1904, los pri-

[86] Estas afirmaciones con respecto a los periodos de la guerra mundial y la posguerra son semejantes a las de Douglas Hibbs ([1978], p. 157). En un análisis a largo plazo de la actividad huelguística en once países de Europa occidental y Norteamérica, Hibbs comprobó que el conflicto industrial habría

Figura 4.1. Conflictividad laboral mundial, 1870-1996



meros años de guerra (en 1915 hay sólo 196 menciones y en 1940 y 1942 tan sólo 248 y 239 menciones, respectivamente)[87] y, finalmente, los años centrales de la década de los noventa (con 301 y 202 menciones en 1995 y en 1996, respectivamente)[88].

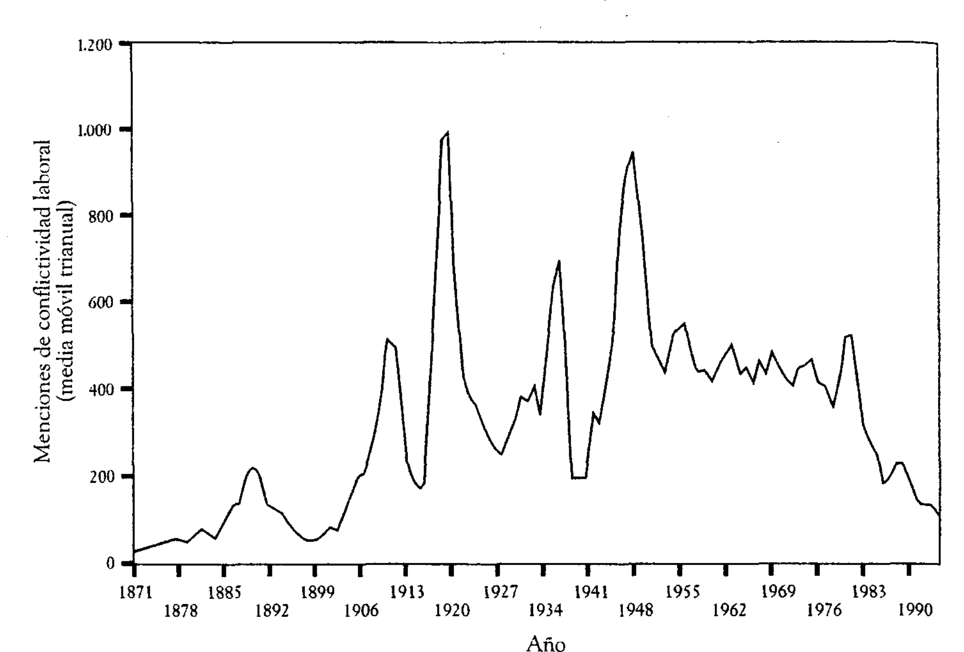
Por último, los años inmediatamente anteriores al estallido de ambas guerras fueron años de creciente conflictividad laboral, con máximos locales en las gráficas. Así, en la

«declinado notablemente» durante las dos guerras mundiales, y también que «la mayoría de los países experimentaron estallidos de huelgas hacia el final o inmediatamente después de que concluyeran».

[87] Las oleadas de conflictividad laboral no desaparecieron del todo durante las guerras mundiales. Por ejemplo, los datos del WLG muestran oleadas de conflictividad laboral a mediados de la Primera Guerra Mundial (particularmente en Alemania y en Rusia en 1917-1918, así como en otros lugares de Europa). A mediados de la Segunda Guerra Mundial hubo oleadas de conflictividad laboral en Estados Unidos (1941, 1943), en Canadá (1943), y en el Reino Unido (1943), así como en algunas colonias de África y Asia, como Zambia (1940-1941) y Singapur (1940). Sin embargo, el efecto conjunto de las guerras mundiales (especialmente en sus primeros momentos) fue una disminución del nivel de militancia obrera a escala mundial. Véase, en las secciones III y IV, una discusión más detallada del grado y durabilidad del efecto de freno de las guerras mundiales.

[88] Volveremos en la sección VI a la discusión sobre las semejanzas entre las últimas décadas del siglo XX y del siglo XIX.

Figura 4.2. Conflictividad laboral, países metropolitanos, 1870-1996



década anterior al estallido de la Primera Guerra Mundial, el número total de menciones de conflictividad laboral va aumentando de 325 en 1905 a 604 en 1909 y 875 en 1913. De forma parecida, en la década anterior a la Segunda Guerra Mundial, el número total de menciones de conflictividad laboral también va aumentando (de 859 en 1930 a 1.101 en 1934 y 1.186 en 1938), aunque la velocidad del aumento sea menor, y, como veremos en la sección III, su interpretación sea menos evidente.

Esta interrelación entre las guerras mundiales y la pauta temporal de la conflictividad laboral es más llamativa para el conjunto de países metropolitanos (véase la figura 4.2), pero también en el conjunto colonial/semicolonial es claramente visible: la conflictividad laboral aumenta en vísperas de ambas guerras mundiales, y hay cortos pero importantes declives al iniciarse las guerras, e importantes oleadas tras terminar éstas (véase la figura 4.3). La diferencia más sobresaliente entre las gráficas metropolitana y colonial/semicolonial es la envergadura relativa de las dos oleadas de conflictividad laboral de posguerra. Para el conjunto metropolitano, la oleada de conflictividad laboral tras la Primera Guerra Mundial es más intensa (pero no más larga) que tras la Segunda Guerra Mundial. Para el conjunto colonial/semicolonial, en cambio, se observa lo contrario con la oleada de conflictividad laboral tras la

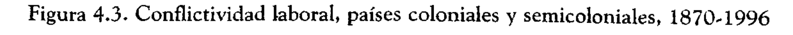


Figura 4.3. Conflictividad laboral, países coloniales y semicoloniales, 1870-1996

Segunda Guerra Mundial, bastante más intensa y más larga que tras la Primera Guerra Mundial[89].

Quizá estos vínculos entre guerras mundiales y conflictividad laboral no deberían constituir una sorpresa. De hecho, existe una larga tradición en las ciencias sociales que vincula con mayor generalidad las guerras a la militancia obrera y al conflicto social[90]. Michael Stohl ([1980], p. 297) sugería que el «supuesto nexo entre conflicto civil y conflicto internacional» es «una de las hipótesis más venerables de la ciencia sociológica», aunque también señalaba el amplio debate suscitado en torno a la forma exacta de este nexo, así como a su trascendencia espacio-temporal.

---

[89] Véase en el apéndice A una referencia a la escasez de papel en *The Times* (Londres) tras la Segunda Guerra Mundial, como posible razón de la subestimación del tamaño de las oleadas de conflictividad laboral al terminar la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, la diferencia señalada anteriormente (metropolitana-colonial) no se vería afectada por la escasez de papel.

[90] Véanse, por ejemplo, Lenin (1916), Semmel (1960), Laqueur (1968), Hibbs (1978), Tilly (1978), Skocpol (1979), Mann (1988, 1993); cfr. Goldstone (1991). Véanse también, en Levy (1989, 1998) y Stohl (1980), amplias revisiones de esa literatura.

Stohl (1980, pp. 297-298) identifica tres subvariantes (aparentemente contradictorias) en la hipótesis del «nexo», muy repetidas en la literatura académica:

(1) la participación en la guerra aumenta la cohesión social a escala nacional, favoreciendo así la paz interna;
(2) la participación en la guerra incrementa el conflicto social a escala nacional y la probabilidad de revolución; y
(3) el conflicto social a escala nacional incita a los gobiernos a lanzarse a la guerra.

Curiosamente, las pautas examinadas aquí pueden interpretarse como un apoyo para cualquiera de las tres hipótesis (con la *conflictividad laboral* y las *guerras mundiales* como los dos miembros de la ecuación)[91]. Aunque se presenten con frecuencia como alternativas mutuamente excluyentes, aquí argumentaremos que son hipótesis complementarias, aunque con diferente peso temporal. Esto es, la hipótesis 3 (denominada a menudo hipótesis «distractiva», o de la víctima propiciatoria) describe mejor el periodo anterior a las guerras mundiales; la hipótesis 2 el periodo posterior a ellas y la hipótesis 1 el periodo de hostilidades.

Así pues, como argumentamos en el siguiente apartado, la globalización de finales del siglo XIX resquebrajó los bloques sociales existentes y creó/fortaleció nuevas clases obreras, preparando la escena para el desarrollo de oleadas de conflictividad laboral de tipo marxiano y de tipo polanyiano[92]. Además, como se argumenta en las secciones III y IV, esa creciente conflictividad laboral fue alimentada por, y alimentó la rivalidad interimperialista, produciendo un «círculo vicioso» cada vez más amplio y profundo de guerra y conflictividad laboral durante la primera mitad del siglo XX, que se interrum-

---

[91] Las tres hipótesis citadas por Stohl se formulan vagamente, con la guerra genérica en un miembro de la ecuación y el conflicto social y/o la revolución en el otro. De hecho, Stohl apunta a esa vaguedad como un serio problema de la literatura existente. Con respecto al miembro de la ecuación correspondiente a la guerra, ha habido un debate sustancial en la literatura sobre la existencia de este «nexo» (y más en general en los estudios sobre la guerra), que intenta dilucidar si todas las guerras pueden insertarse en el mismo marco teórico. Para una muestra del debate, véase la colección de artículos editada por Midlarsky (1990), titulada *Big Wars, Little Wars – A Single Theory?*. También Levy (1998) se ha quejado de la confusión creada en la literatura sobre conflictos internos-internacionales, por las distintas formas en que se conceptúan y miden las variables pertinentes. Para la estimación de los conflictos internos se ha venido utilizando cualquier cosa, desde las encuestas sobre la popularidad presidencial hasta las revoluciones. La variable del conflicto internacional se ha medido también utilizando desde la guerra hasta las amenazas. Para que quede claro, los dos miembros de la ecuación examinada aquí son la *conflictividad laboral* y las *guerras mundiales*.

[92] Véase en el capítulo 1 la distinción entre conflictividad laboral de tipo polanyiano y de tipo marxiano.

pió, no obstante, en la segunda mitad del siglo. Si bien durante la primera mitad del siglo XX la conflictividad laboral es creciente y de carácter explosivo, en la segunda mitad va declinando y es mucho menos explosiva. Este distinto comportamiento es muy visible en las figuras 4.1 y 4.2 (pero no, significativamente, en la figura 4.3), así como en la estadística descriptiva resumida en el cuadro 4.1. Ambos periodos presentan aproximadamente el mismo nivel medio de conflictividad laboral por año: un promedio de 935 y 984 menciones anuales de conflictividad laboral, respectivamente. Sin embargo, la tendencia creciente de la primera mitad del siglo XX contrasta notablemente con la tendencia declinante de la segunda mitad del siglo. Además, mientras que la conflictividad laboral es de carácter muy explosivo en la primera mitad del siglo (utilizando como criterio la desviación típica de la media), es mucho menos explosiva en la segunda mitad del siglo.

Cuadro 4.1. Conflictividad laboral durante el siglo xx, a escala mundial (estadística descriptiva)

	1906-1949	1950-1996
Tendencia[a]/significado	.257 (.09)	-7.8 (.00)
Promedio de menciones	935	984
Explosividad: desviación típica de la media	573	352

[a] Coeficiente lineal estandarizado

La transición de una pauta de militancia obrera creciente y explosiva a otra relativamente suave y declinante está vinculada al establecimiento de un nuevo régimen hegemónico al finalizar la Segunda Guerra Mundial (véase la sección V). La transición es especialmente evidente en el conjunto de países metropolitanos (compárense las figuras 4.2 y 4.3). Los movimientos obreros –especialmente en los países del centro– se integraron en varios bloques sociales interrelacionados de carácter empresarial, nacional e internacional. La conflictividad laboral en el conjunto de países metropolitanos permaneció en niveles relativamente altos durante varias décadas después de la guerra, pero la desmercantilización parcial del trabajo generada por estos bloques sociales puso fin a la intensa militancia obrera, políticamente revolucionaria, en el centro de la economía-mundo capitalista[93].

[93] Para una discusión sobre los periodos de conflicto social creciente (*versus* decreciente), caracterizados en el contexto de los ciclos de hegemonía mundial, desde la hegemonía holandesa del siglo XVII hasta la hegemonía estadounidense del siglo XX, véase Silver y Slater (1999).

Sin embargo, el medio siglo posterior a la Segunda Guerra Mundial no siguió una única pauta homogénea, ya que, como argumentaremos en la sección VI, los bloques sociales que estabilizaron las relaciones trabajo-capital estaban llenos de contradicciones desde un principio. Cuando estos bloques sociales se agrietaron en la década de los ochenta, la conflictividad laboral en el centro se incrementó al principio y luego también se vino abajo. Este hundimiento parecía ser sólo un fenómeno de los países del centro durante la década de los ochenta (véase la figura 4.2), pero, a comienzos de la de los noventa, apareció una pauta similar (rezagada) en el mundo poscolonial, esto es, un aumento (mayor) de la conflictividad laboral a finales de la década de los ochenta, seguido por una caída (menor) a comienzos de la de los noventa (véase la figura 4.3).

Un último punto sobre el que volveremos más adelante es el de las relaciones existentes entre la dinámica del ciclo de un producto dado, examinada en el capítulo 3, y la dinámica hegemónica/bélica introducida aquí. Las dinámicas del ciclo de un producto y de las guerras mundiales han tenido consecuencias opuestas sobre el perfil general espacio-temporal de la conflictividad laboral mundial. La dinámica bélica tuvo un efecto de aglomeración, que condujo a periodos de estallidos explosivos de militancia obrera *a escala mundial*, como los que sucedieron a ambas guerras mundiales. Por el contrario, las sucesivas soluciones espaciales asociadas con la dinámica del ciclo de un producto dado suelen tener un efecto «suavizador», en la medida en que la reubicación geográfica de la producción provoca desplazamientos espacio-temporales de los centros de conflictividad laboral. El aumento de conflictividad en determinados lugares se ve compensado por declives (quizá relacionados) en otros lugares. Durante la primera mitad del siglo XX la dinámica bélica mundial tuvo una mayor importancia que la del ciclo del producto. Durante el periodo de hegemonía estadounidense, en cambio, la reconstrucción del mercado mundial y la modificación del ambiente político permitieron que prevaleciera la dinámica del ciclo del producto[94].

II. LA GLOBALIZACIÓN DE FINALES DEL SIGLO XIX Y EL ASCENSO DEL MOVIMIENTO OBRERO MODERNO

La importante expansión a mediados del siglo XIX de la economía-mundo –la llamada época dorada del capital– desembocó en la Gran Depresión de 1873-1896, que cons-

[94] En el capítulo 3, donde constatamos una aglomeración de oleadas de conflictividad laboral (como para la industria textil en las décadas de los veinte y los treinta), atribuimos esta aglomeración a la organización de la producción y al ciclo del producto correspondiente. Esto es, la difusión geográfica generalizada y simultánea de la producción textil mecanizada, según argumentamos, produjo oleadas simultáneas y generalizadas de conflictividad laboral. En este capítulo sugerimos una explicación adicional, inserta en el contexto político mundial de las décadas de los veinte y los treinta.

tituyó un periodo de intensa competencia intercapitalista a escala mundial. Esa presión competitiva suscitó a su vez una serie de importantes transformaciones en los procesos de acumulación de capital a escala mundial, y fue en ese contexto de transformaciones profundas, rápidas y variadas en el que nació el movimiento obrero moderno en Europa occidental y Norteamérica.

Estas transformaciones incluían cuatro tipos de soluciones: tres (espaciales, tecnológicas/organizativas y de lanzamiento de nuevos productos) que ya han sido examinadas en capítulos anteriores, y una cuarta que introduciremos ahora por primera vez (la solución financiera). Las transformaciones inducidas por estas soluciones, como argumentaremos, socavaron hábitos y niveles de vida establecidos (produciendo movimientos de autoprotección de tipo polanyiano entre los obreros artesanales y los campesinos); pero al mismo tiempo crearon y reforzaron nuevas clases obreras con un poder de negociación estratégico en los segmentos expansivos y rentables de la economía global, estableciendo los fundamentos para oleadas de conflictividad laboral de tipo marxiano.

Entre 1875 y 1900, al hilo de la intensificación de la competencia a escala mundial, los precios de las mercancías agrícolas e industriales se vinieron abajo y los beneficios disminuyeron (Landes [1969], p. 231). La respuesta de muchas empresas fue una combinación de soluciones espaciales y tecnológicas/organizativas. En la industria textil, como vimos en el capítulo 3, la producción mecanizada se difundió rápidamente en áreas de bajos salarios durante ese periodo, mientras que los sistemas de hilatura continua desplazaban a los de hilatura intermitente, creando con ello un brote de desempleo entre los obreros textiles de los centros de producción tradicionales. Este periodo se caracterizó también por el primer impulso importante hacia la integración horizontal y vertical de la producción. Estas innovaciones organizativas redujeron las presiones competitivas a las que tenían que hacer frente los capitalistas –las empresas verticalmente integradas, en particular, se convirtieron en una imponente «barrera a la entrada» (Chandler [1977], pp. 285, 299)–, al tiempo que aumentaban el tamaño y recursos de las organizaciones capitalistas a las que tenían que hacer frente los movimientos obreros.

También se intensificó la búsqueda de soluciones mediante el lanzamiento de nuevos productos, esto es, el desplazamiento del capital hacia nuevas industrias y líneas de producción con menor competencia. Al principio pareció que los bienes de capital proporcionaban una salida a esas presiones, pero, a medida que acudía cada vez más inversión a ese sector, las presiones competitivas también crecieron en él, suscitando esfuerzos concertados para disminuir los costes y aumentar el control, en particular mediante soluciones tecnológicas. Al final de la Gran Depresión del último cuarto del siglo XIX, el sector de bienes de capital se había convertido en el punto focal de las transformaciones en el proceso de trabajo; en palabras de David Montgomery, ésa fue la «cuna» en la que nació la «gestión científica» ([1987], p. 56).

Otra solución crucial de lanzamiento de nuevos productos fue la industria armamentística. Con la escalada de la rivalidad interimperialista durante las décadas de 1880 y 1890, el «negocio del armamento global que se había industrializado» (McNeill [1982], p. 241 [267]) se convirtió en una nueva salida importante para la inversión privada y también, como veremos en la siguiente sección, en uno de los principales lugares de rápida formación y militancia de la nueva clase obrera.

Finalmente, la carrera de armamentos también abrió la puerta a otro tipo de solución, que podemos llamar solución financiera[95]. Ésta comparte ciertos rasgos con la solución del lanzamiento de nuevos productos, porque, del mismo modo que los capitalistas intentan abrir nuevas líneas de producción y comercio, menos sometidas a las presiones competitivas, mediante la solución de este último tipo, también pueden abandonar las actividades comerciales/productivas para dedicarse a la actividad crediticia, a la intermediación financiera y a la especulación. La rentabilidad de la solución financiera de finales del siglo XIX estaba estrechamente ligada a la escalada de la carrera armamentística, que creaba una intensa competencia entre los Estados para obtener fondos con los que pagar sus gastos militares, lo cual aumentaba la rentabilidad de las finanzas (Arrighi [1994], pp. 171-173 [207-209]). Esta financiarización del capital debilitó el poder de negociación de los trabajadores en el mercado de trabajo de aquellas actividades industriales «supercongestionadas» de las que se retiraba el capital. No está claro hasta qué punto este debilitamiento quedaba compensado por la creciente demanda de fuerza de trabajo en la industria armamentística.

Lo que sí está claro es que, en la década de 1890, la combinación de la solución financiera con otras de las soluciones mencionadas comenzó a reducir la presión competitiva sobre el capital, mientras aumentaba la presión competitiva sobre el trabajo. Los precios comenzaron a crecer más rápidamente que los salarios, el desempleo estructural se hizo persistente y se produjo una creciente polarización de la riqueza (Gordon, Edwards y Reich [1982], pp. 95-99; Boyer [1979]; Phelps Brown y Browne [1968]; Silver y Slater [1999]). Para la burguesía europea –y para la británica en particular–, el periodo que media entre 1896 y el estallido de la Primera Guerra Mundial pasó a la historia como la *belle époque* (Hobsbawm [1987], pp. 168-169 [176]).

La reacción inicial de los trabajadores de los países metropolitanos a la reestructuración capitalista fue un importante aumento de la conflictividad laboral en la década de 1880 (véase la figura 4.2), si bien volvió a declinar durante la de 1890, coincidien-

[95] Este concepto proviene del concepto de expansiones financieras como fases recurrentes del desarrollo capitalista a escala mundial (Arrighi [1994]; Arrighi y Silver [1999]). Entendida como un fenómeno recurrente, la expansión/remedio financiero de finales del siglo XIX presenta importantes semejanzas con la de finales del siglo XX, algo sobre lo que volveremos al final de este capítulo y en el capítulo 5.

do con el despegue de la expansión financiera[96]. Sin embargo, durante la primera década del siglo XX la conflictividad laboral volvió a crecer de nuevo rápidamente, y siguió haciéndolo hasta el estallido de la Primera Guerra Mundial. Este aumento de la militancia obrera cobró muchas formas diversas. A finales de la década de 1890 proliferaban en toda Europa y en las Américas los sindicatos y partidos de la clase obrera. Se creó la Segunda Internacional, un número significativo de socialistas fueron elegidos como parlamentarios y se multiplicó la afiliación a los sindicatos (Abendroth [1972], capítulo 3; Hobsbawm [1987], p. 130 [140]).

En neto contraste con 1848 (o con 1871), los éxitos en la represión de esa militancia obrera fueron de muy corta duración. El tamaño y extensión de la clase obrera industrial había crecido enormemente durante la segunda mitad del siglo XIX. En Alemania, mientras que en 1850 sólo 600.000 trabajadores (en torno al 4 por 100 del total) estaban empleados en la minería y la industria, en 1873 ese número se había triplicado, y en 1900 alcanzó los 5,7 millones de obreros, el 22 por 100 de la fuerza de trabajo total (Kocka [1986], pp. 296-297). En Estados Unidos el empleo en la industria se quintuplicó entre 1840 y 1870. En Boston el número de los empleados en las principales industrias se duplicó entre 1845 y 1855 y volvió a duplicarse entre 1855 y 1865. En las tres décadas inmediatamente posteriores a la Guerra Civil, los avances en la producción y el empleo industrial, el surgimiento de fábricas gigantes y la desaparición de los talleres artesanales fueron aún más rápidos (Gordon *et al.* [1982], pp. 82-83; Shefter [1986], pp. 199-200; Bridges [1986], p. 173).

Las distintas soluciones tecnológicas/organizativas atacaron los modelos artesanales del obrero profesional y deterioraron el «consentimiento» de la «aristocracia obrera», haciendo que muchos trabajadores especializados entraran en contacto con las filas crecientes de los no especializados. En Gran Bretaña, el descontento de la elite artesanal y el creciente tamaño y poder del proletariado no especializado dieron lugar conjuntamente al «nuevo sindicalismo» de finales de la década de 1880. Entre 1888 y 1892 la afiliación a los sindicatos se duplicó, pasando del 5 al 11 por 100, con los sindicatos industriales de la minería y el transporte en cabeza. Una ofensiva patronal a finales de la década de 1890 fue seguida por otra oleada de afiliaciones en la década anterior a la Primera Guerra Mundial, creciendo el número de afiliados hasta más de 4 millones, lo que suponía el 25 por 100 del total de los trabajadores[97]. El sindicalismo se hizo

[96] Si este declive fue sólo una coincidencia, o si la solución financiera de finales del siglo XIX debilitó efectivamente a los diversos movimientos obreros, es una cuestión sobre la que volveremos en la última sección de este capítulo, cuando analicemos la solución financiera de finales del siglo XX y su impacto sobre éstos.

[97] Una sucesión similar de alzas y bajas de la conflictividad laboral durante esos años se puede constatar para el conjunto metropolitano en la figura 4.2.

más agresivo y político y *menos corporativo*, «incluyendo trabajadores no especializados, semiespecializados y especializados» (Mann [1993], pp. 601-609 [779-794]).

La tendencia a una mayor unidad de acción y de objetivos entre los distintos niveles de especialización era patente allí donde la vieja elite artesanal se sentía amenazada, mientras que el nuevo proletariado industrial multiplicaba su tamaño. En Francia se produjo en este periodo una «segunda gran oleada de agitación y organización socialista», y fue también la primera vez en que «obreros fabriles y artesanos se integraban en un mismo movimiento de clase» (Sewell [1986], pp. 67-70). En Estados Unidos la afiliación sindical se cuadruplicó entre 1880 y 1890, mientras que la actividad huelguística se disparaba en la última década del siglo XIX y la primera del XX. La chispa que solía hacer saltar las huelgas en ese periodo eran los ataques a los derechos establecidos de los trabajadores artesanales, pero éstas tendían a extenderse rápidamente y a abarcar a todos los obreros de las grandes fábricas. La cooperación entre los obreros especializados y no especializados (y entre hombres y mujeres) podía constatarse también en el amplio apoyo comunitario que recibían los obreros en huelga en las ciudades industriales. A finales del siglo XIX las huelgas iban frecuentemente acompañadas por marchas de una fábrica a otra y en los barrios obreros, pidiendo solidaridad. Los miembros de estas comunidades obreras que no estaban en huelga solían participar en esas marchas y en las asambleas al aire libre (Shefter [1986], pp. 217-218; Brecher [1972]; Gordon *et al.* [1982], pp. 121-127; Montgomery [1979]).

El vertiginoso aumento de tamaño de la fuerza de trabajo no especializada, y su concentración en distritos fabriles y barrios obreros, facilitó la rápida difusión de las protestas de unas categorías y fábricas a otras y una creciente conciencia de clase. Las protestas iniciadas en una fábrica o un barrio determinado se difundían rápidamente, llevando a los observadores de la época a utilizar la metáfora epidemiológica de las «enfermedades contagiosas» para describir la difusión de las protestas. «Esta densidad e intensidad de las protestas "comunicables" –escribían Gordon *et al.* ([1982], p. 126)– se insertaba en las condiciones de trabajo cada vez más homogéneas de las masas de trabajadores asalariados y contribuía a la difusión de la conciencia de esos trabajadores sobre sus problemas y situaciones comunes.»

Aunque el crecimiento sindical más espectacular tuvo lugar en Gran Bretaña, y la guerra de clases más violenta en Estados Unidos, el ejemplo más asombroso de crecimiento de un partido obrero tuvo lugar en Alemania. El partido socialdemócrata alemán (SDP) se convirtió rápidamente en el mayor partido político tras la abrogación de las leyes antisocialistas en 1890. El peso electoral del SDP pasó del 10 al 23 por 100 entre 1887 y 1893. Obtuvo «cerca de millón y medio de votos en 1890, más de 2 millones en 1898, 3 millones en 1903, y 4 millones y cuarto en 1912». El caso alemán no era sino el ejemplo más llamativo de un proceso general. Mientras que los partidos obreros de masas apenas existían en 1880, en 1906 eran «la norma» en los países

industrializados en los que eran legales. En Escandinavia y Alemania eran ya el partido más grande (aunque todavía no mayoritario) (Barraclough [1967], p. 35; Piven [1992], p. 2).

El auge de los partidos obreros y la agitación general por el sufragio universal masculino supusieron un profundo desafío al sistema capitalista mundial centrado en Gran Bretaña. En palabras de Polanyi, «dentro y fuera de Inglaterra [...] no había ni un solo militante liberal que no expresara su convencimiento de que la democracia popular era un peligro para el capitalismo» ([1944] 1957, p. 226 [356]). La respuesta habitual a ese desafío era la represión (el partido socialdemócrata alemán fue ilegalizado en 1879), pero la pura y simple represión ya no era una respuesta suficiente. En 1890 se levantó la prohibición del SPD alemán y en la mayor parte de Europa se consiguieron importantes ampliaciones del derecho de voto en torno al cambio de siglo. Evidentemente, a medida que se ampliaba el sufragio se introdujeron también como salvaguardia numerosas limitaciones (por ejemplo, restringiendo los poderes constitucionales de los organismos directamente elegidos, o dividiendo los distritos electorales para favorecer a los candidatos conservadores) (Hobsbawm [1987], pp. 85-99 [94-111] y 116-118 [127-128]). Sin embargo, el surgimiento de una clase obrera políticamente organizada supuso una profunda transformación y exigió algo más que una modificación de táctica: las clases dominantes precisaban un cambio fundamental de estrategia (Therborn [1977], pp. 23-28).

Este cambio fundamental podría denominarse «la socialización del Estado». Al concluir la Gran Depresión de finales del siglo XIX, escribe Polanyi ([1944] 1957, pp. 216-217 [344-345]), «todos los países occidentales [...] fuera cual fuera su mentalidad o historia nacional» comenzaron a poner en práctica políticas destinadas a proteger a los ciudadanos frente a los trastornos provocados por un mercado autorregulado. Se introdujeron planes de seguridad social (pensiones para los ancianos, seguros sanitarios y de desempleo) como parte de un esfuerzo para contrarrestar la agitación socialista. Alemania se puso a la cabeza con las primeras iniciativas en la década de 1880, pero otros países siguieron rápidamente su ejemplo (Abbott y DeViney [1992])[98].

---

98 Cuando la recesión de 1873-1879 alcanzó Alemania, la extensión del desempleo, la conflictividad laboral y la agitación socialista, combinadas con una paralizante crisis presupuestaria del Reich, indujeron al canciller Bismarck a intervenir para proteger la sociedad alemana e impedir que los estragos de la competencia sin trabas del mercado destruyeran el edificio imperial que acababa de erigir. Al mismo tiempo, la creciente convergencia de los intereses agrarios e industriales, pidiendo protección gubernamental frente a la competencia extranjera, proporcionó a Bismarck una oportunidad única para utilizar el poder político conferido al ejecutivo del Reich «a fin de establecer un nuevo equilibrio de poder entre éste y los *Länder* [...] y completar la unificación nacional cimentándola con vínculos económicos indestructibles» (Rosenberg [1943], pp. 67-68; Arrighi y Silver [1999], pp. 124-125 [131]).

Estas medidas formaban parte del desarrollo más general de una alianza interclasista en favor de un Estado fuerte y activo. La intensa competencia que caracterizó la Gran Depresión suscitó clamores en favor de la protección, provenientes de todos los segmentos del espectro de clases. Las clases agrarias de la Europa continental se habían visto especialmente golpeadas por el aflujo masivo de grano importado al permitir los buques de vapor y los ferrocarriles (así como las políticas de libre comercio) que importaciones baratas procedentes de Norteamérica y Rusia inundaran el mercado continental (Mayer [1981]). Además, las burguesías nacionales de la Europa continental, que a mediados del siglo XIX consideraban que el libre comercio internacional les favorecía tanto como a los británicos, cambiaron de opinión en el Congreso de Berlín de 1878. Se unieron a las elites agrarias en su reivindicación de que la acción gubernamental se orientara hacia el establecimiento de esferas de influencia exclusiva, mercados protegidos y fuentes de abastecimiento privilegiadas.

En Estados Unidos las repetidas crisis de sobreproducción en la agricultura provocaron enérgicas reivindicaciones de los granjeros en demanda de una acción gubernamental destinada a ampliar sus mercados y proporcionarles un transporte ferroviario barato (LaFeber [1963], pp. 9-10; Williams [1969], pp. 20-22). La depresión de 1893 (la primera crisis en Estados Unidos que golpeó más duramente a la industria que a la agricultura) cimentó la alianza entre empresarios agrícolas e industriales en favor de una expansión agresiva en el extranjero. El hecho de que esta depresión se viera acompañada por una conflictividad social generalizada contribuyó a la sensación de urgencia. Como señalaba William A. Williams ([1969], p. 41): «El impacto económico de la depresión [de 1893], y su efecto al generar un temor real de que aumentara la conflictividad social llevando incluso a la revolución», condujo a los empresarios y líderes gubernamentales estadounidenses a aceptar finalmente «la expansión exterior como solución estratégica para los problemas económicos y sociales de la nación». Una consecuencia inmediata fue la decisión del gobierno estadounidense en 1898 de combatir a España en dos frentes, en una guerra destinada en gran medida a ampliar el acceso estadounidense a los mercados asiáticos.

Estas guerras coloniales y la creciente rivalidad interimperialista proporcionaron, a su vez, otro incentivo para la «socialización del Estado». Los gobernantes dependían cada vez más de la cooperación activa de sus ciudadanos para la expansión imperialista y la guerra. Antes del siglo XIX los Estados recurrían principalmente a mercenarios profesionales y «gentilhombres» para combatir en las guerras, que se podían prolongar durante años sin provocar una conflictividad social de masas. La movilización del conjunto de los ciudadanos durante las guerras napoleónicas fue una primera premonición de lo que iba a venir, premonición que condujo a los gobernantes europeos a acabar con los experimentos y a restaurar los ejércitos del viejo estilo después de la guerra. Como señalaba William McNeill, la experiencia de la guerra en la época de la revolución con-

venció a los gobernantes europeos de que «la feroz energía de los soldados franceses en 1793-1795, así como el fervor nacionalista de algunos soldados-ciudadanos alemanes en 1813-1814, podían poner en peligro la autoridad establecida, con la misma facilidad con que podían confirmarla y reforzarla». Al restaurar los ejércitos del viejo estilo, los gobernantes europeos «se abstuvieron de explotar las energías nacionales que los años revolucionarios habían descubierto». Pero también «mantuvieron a raya el espectro del desorden revolucionario» (McNeill [1982], p. 221 [245]).

Sin embargo, a finales del siglo XIX los Estados recurrieron de nuevo al nacionalismo y al patriotismo como nueva religión civil y como base para movilizar a los soldados como ciudadanos (Tilly [1990]; Mann [1988]). Además, con la creciente industrialización de la guerra a finales del siglo XIX y principios del XX (McNeill [1982], capítulos 7-8), los obreros se convirtieron en engranajes decisivos de la maquinaria bélica, no sólo en el frente, sino también en las fábricas que producían en la retaguardia. Así pues, la evolución exitosa de la guerra requería cada vez más el apoyo de los obreros-ciudadanos. La ampliación de los derechos democráticos y laborales estaba destinada a fortalecer la lealtad de la clase obrera y a mantener a raya al espectro de la revolución, pero, dada la destructividad de la guerra moderna, se trataba, como veremos, de una solución muy inestable.

Así pues, en vísperas de la Primera Guerra Mundial la política internacional y la política obrera estaban ya profunda (y disfuncionalmente) entrelazadas. A juzgar por la dirección de las protestas obreras de masas en las décadas inmediatamente anteriores a la Primera Guerra Mundial, cabe decir que los proyectos hegemónicos nacionales que fusionaban la protección social y la nacional no lograron contener con éxito las tensiones sociales. Como muestra la figura 4.2, la conflictividad laboral creció rápidamente en los países metropolitanos en la década anterior al estallido de la Primera Guerra Mundial. Durante la *belle époque* la clase obrera estratégicamente situada siguió creciendo rápidamente. Además, estas clases obreras se beneficiaban de su situación estratégica de una forma cada vez más planeada y consciente, para desencadenar huelgas de masas en los sectores que constituían el fluido vital del sistema capitalista mundial, especialmente las minas de carbón, el transporte marítimo y los ferrocarriles.

III. EL CÍRCULO VICIOSO DEL CONFLICTO INTERNO E INTERNACIONAL

Las iniciativas y contrainiciativas que condujeron al estallido de la Primera Guerra Mundial se han esgrimido a menudo como apoyo a la validez de la hipótesis de la víctima propiciatoria (hipótesis 3 de la sección I). Dicho de otro modo, se considera el estallido de la guerra como un intento de «distracción» por parte de algunos líde-

res europeos. A. J. P. Taylor ([1954], p. 529) hablaba de un vínculo directo, argumentando que los principales hombres de Estado europeos creían en 1914 «que la guerra aplazaría sus problemas sociales y políticos». De forma parecida, Kaiser (1983) argumentaba que «se ha llegado al consenso generalizado de que la política exterior alemana desde 1897 debe entenderse como respuesta a la amenaza interna del socialismo y la democracia».

Además de estos vínculos directos entre la conflictividad laboral y el estallido de la Primera Guerra Mundial, se pueden detectar otros más indirectos en las aventuras colonialistas de finales de la década de 1890 y durante la de 1900. Estos conflictos –motivados al menos en parte por el deseo de mitigar el creciente antagonismo de clase– contribuyeron directamente a las tensiones que llevaron al estallido de la Primera Guerra Mundial (Semmel [1960]; Fischer [1975]; Mayer [1967], [1977]; Berghahn [1973]; véanse también Levy [1998]; Rosecrance [1963]; Lebow [1981], cap. 4; Ritter [1970], vol. 2, pp. 227-239). Además, en la medida en que el creciente proteccionismo social del Estado precisaba la ampliación de los mercados y el acceso a los recursos para poder aplicarse con éxito, la probabilidad de choques interimperialistas aumentaba, especialmente porque una cantidad creciente de rivales mantenía estrategias parecidas.

Durante los últimos años del siglo XIX y los primeros del XX los gobernantes aprendieron que pequeñas guerras victoriosas podían proporcionar una «distracción» y fortalecer a los gobiernos. La guerra hispano-americana (para Estados Unidos) y la guerra de los bóers (para el Reino Unido) fueron dos ejemplos notorios. Sin embargo, los alzamientos revolucionarios que sacudieron el Imperio ruso, a raíz de su derrota frente a Japón en 1905, también mostraron el posible efecto bumerán de las guerras perdidas (o impopulares). En vísperas de la guerra ruso-japonesa de 1904, el ministro del Interior ruso había afirmado abiertamente que «este país necesita [...] una corta guerra victoriosa para contener la marea revolucionaria» (Levy [1989], p. 264). Si los gobernantes europeos esperaban en 1914 una guerra pequeña y popular, juzgaron mal el cambio de situación provocado por la industrialización y la nacionalización de la guerra.

En el caso de que el comportamiento de los gobernantes en la preparación de la Primera Guerra Mundial se considere ampliamente como un apoyo a favor de la hipótesis 3, el colapso de la Segunda Internacional y el declive general de la militancia obrera, con el estallido de la guerra, se aprecian generalmente como un fuerte apoyo para la hipótesis 1 (que vincula la guerra con la cohesión social). Dada la militancia de la clase obrera europea en las décadas anteriores a la guerra, a la mayoría de los observadores de la época les sorprendió que los ciudadanos europeos (incluida la mayor parte de la clase obrera) se precipitaran con evidente entusiasmo a la guerra en 1914. Parecía como si las elites gobernantes de los países metropolitanos hubieran configurado con éxito proyectos hegemónicos nacionales que aportaban lealtad interclasista al Estado. De hecho, una vez que las masas tuvieron la posibilidad de plantear reivin-

dicaciones a sus respectivos Estados en favor de la protección social y económica, los trabajadores optaron por respaldarlos, aumentó el nacionalismo y el socialismo internacionalista se vino abajo (Carr [1945], pp. 20-21; véanse también Abendroth [1972] y Haupt [1972]).

Para sorpresa de los estrategas militares, la deserción a raíz de la llamada a filas fue prácticamente inexistente. La militancia obrera y la agitación socialista declinaron precipitadamente en los países beligerantes durante los primeros años de la guerra (cfr. la figura 4.2). Evidentemente, este declive se debía en parte a la represión[99], pero también a los esfuerzos de los gobiernos para asegurarse el consentimiento y cooperación de los sindicatos. Se establecieron acuerdos tripartitos entre sindicatos, patronos y gobiernos, en los que los líderes sindicales se comprometían a no convocar huelgas a cambio del reconocimiento por el gobierno y los patronos de los sindicatos, de la negociación colectiva y de procedimientos de conciliación y arbitraje. Para el movimiento sindical de muchos países (por ejemplo, Estados Unidos), la Primera Guerra Mundial fue la primera ocasión en que los patronos mitigaron su implacable hostilidad hacia los sindicatos (Hibbs [1978], p. 157; véanse también Feldman [1966]; Brody [1980]; Dubofsky [1983]; Davis [1986]; Giddens [1987]).

Durante la guerra y después de ella no sólo se ampliaron los derechos sindicales, sino también el derecho de voto. John Markoff ha insistido en que el «interés nacional vital» en la paz laboral durante la guerra fue la razón para esa ampliación del derecho de voto a los varones sin propiedades y a las mujeres (que se habían incorporado a las fábricas masivamente durante el tiempo de guerra). En Bélgica, por ejemplo, había habido huelgas de masas en 1886, 1888, 1891, 1893, 1902 y 1913, en las que el sufragio universal era una reivindicación central, pero Bélgica entró en la Primera Guerra Mundial con un sistema de votación en el que los varones adultos con propiedades tenían tres votos; al final de la guerra, en cambio, el sufragio era universal e igual para todos los varones ([1996], pp. 73-74 y 85)[100].

---

99 Tilly ([1989], pp. 441-442) veía una tendencia general a que la capacidad represiva de los gobiernos aumentara en tiempo de guerra. Esta capacidad coercitiva acrecentada del Estado aumenta, argumentaba Tilly, como consecuencia de la menor capacidad organizativa del movimiento obrero durante el tiempo de guerra. Los obreros organizados son llamados al servicio militar o desplazados a industrias relacionadas con la guerra, mientras que se incorporan a las fábricas masas de nuevos proletarios sin tradición organizativa.

100 Mirando desde el lado opuesto, los estrategas militares desarrollaron campañas destinadas a socavar el «apoyo popular» entre la población del enemigo. Durante la Primera Guerra Mundial se emplearon nuevas estrategias militares (como los bloqueos navales) destinadas a interrumpir el abastecimiento de alimentos y a amenazar con el hambre a los no combatientes. Tales estrategias, destinadas a crear inestabilidad en el frente doméstico del enemigo, reconocían la importancia de mantener la lealtad popular (y el peligro de perder el apoyo de masas) para el éxito en la guerra (Offer, 1985).

Aun así, una característica central de las primeras décadas del siglo XX era la naturaleza extremadamente inestable de esos bloques hegemónicos nacionales. La brutalidad de la guerra pronto desengañó a muchos de la idea de que se había encontrado por fin una fórmula acertada para proteger a los ciudadanos. En cuanto el fervor nacionalista dio paso al revolucionario, las armas utilizadas para defender el orden constitucional se emplearon para desafiarlo. Los soldados desmovilizados y los desertores regresaban del campo de batalla a sus pueblos y ciudades llevando consigo el mensaje de la revolución y fusiles con los que luchar por ella (Wolf [1969]). A mitad de la guerra estalló una oleada importante de rebeliones y revoluciones, que se prolongó tras su conclusión.

Si el colapso de la Segunda Internacional es uno de los acontecimientos más sobresalientes en apoyo de la hipótesis 1, las crisis revolucionarias generalizadas en los últimos años de la Primera Guerra Mundial y tras ella lo son de la validez de la hipótesis 2, que vincula guerra y revolución. De hecho, en el caso de la Primera Guerra Mundial, su efecto de freno sobre la conflictividad laboral no duró hasta su finalización, y en 1916 la proliferación de huelgas, deserciones y rebeliones desmintió el sueño de que se habían formado hegemonías nacionales estables. Cuando en 1917 estalló la Revolución Rusa, el sentimiento contra la guerra era probablemente mayoritario entre las poblaciones de toda Europa, y en 1918 parecía que la revolución socialista se iba a extender a toda ella.

Las huelgas del periodo 1905-1914 pusieron de manifiesto la vulnerabilidad del capital frente a la agitación obrera en los sectores del transporte y la minería. Durante la propia guerra, las industrias armamentísticas en rápida expansión (véase la sección II) fueron las más vulnerables a la militancia obrera. La industrialización de la guerra suponía inversiones masivas, privadas y públicas, en la fabricación de armas. Los obreros de las industrias metalúrgicas se convirtieron en engranajes decisivos de la maquinaria bélica, abasteciendo a los soldados del frente, pero la industrialización de la guerra también suponía una confrontación con los trabajadores artesanales, en el esfuerzo por mecanizar la producción de armas. Fue precisamente en la industria metalúrgica donde se empantanaron primero los acuerdos tripartitos, porque era en ella donde «la fuerza tradicional de las organizaciones obreras» (los trabajadores artesanales especializados) «se tropezaba con la fábrica moderna». Las vastas industrias armamentísticas –en Gran Bretaña, Alemania, Francia, Rusia y Estados Unidos– se convirtieron en centros de militancia obrera y antibélica tanto para los trabajadores especializados como para los no especializados. Los obreros metalúrgicos se inclinaron por la revolución durante y después de la guerra, como lo hicieron los marineros de «las nuevas armadas de alta tecnología» o las «fábricas flotantes» de Kronstadt y Kiel (Hobsbawm [1994]; [1987], pp. 123-124 [133-134]; Cronin [1983], pp. 33-35).

A raíz de la Gran Guerra, un profundo temor a la revolución atenazó a las elites dominantes de Europa. Todas las potencias derrotadas –Alemania, Hungría, Turquía,

Bulgaria y Rusia– sufrieron revoluciones y colapsos del Estado. Hasta los países que la habían ganado tuvieron que afrontar una conflictividad social masiva. En 1919, el primer ministro británico Lloyd George reconocía: «Toda Europa está penetrada por el espíritu de la revolución. Hay una profunda sensación, no sólo de descontento, sino de cólera y rebelión entre los trabajadores contra las condiciones de antes de la guerra. Todo el orden existente, en sus aspectos políticos, sociales y económicos, se ve cuestionado por la masa de la población de un extremo de Europa a otro» (citado en Cronin [1983], p. 23). Las predicciones de Lenin en 1916 de que el imperialismo intensificaría todas las contradicciones del capitalismo y supondría así «la víspera de la revolución social del proletariado» parecían confirmadas ([1916] 1971, p. 175).

Sin embargo, con el fracaso de la revolución en Alemania y el golpe fascista en Italia, las oleadas de conflictividad laboral y revolución comenzaron a amainar. Durante lo que Polanyi llamó «la década conservadora» de los veinte, en la elite política y económica europea comenzó a fraguar un consenso en favor de políticas destinadas a dar marcha atrás a la historia y devolver el mundo al siglo XIX. Quienes proponían ese programa restauracionista argumentaban que, para restablecer el círculo virtuoso de paz internacional y doméstica que caracterizó las décadas centrales del siglo XIX, era necesario volver al patrón-oro y al libre comercio internacional; pero, como predijo un perspicaz observador de la época (Keynes, [1920] 1971), ese plan estaba condenado a crear una nueva ronda de fractura social y a desencadenar de nuevo el círculo vicioso de conflicto internacional e interno.

Un mercado global autorregulado era un proyecto aún más utópico en la década de los veinte que en el siglo XIX. El mecanismo que durante un corto periodo de éste había permitido absorber las tensiones sociales provocadas por las políticas de *laissez-faire* ya no existía. En primer lugar, el nuevo centro de riqueza y poder (Estados Unidos, en gran medida autosuficiente y proteccionista) era un pobre sustituto del centro de intermediación e intercambio británico, capaz de absorber una gran proporción de las exportaciones no industriales del mundo en el siglo XIX. En segundo lugar, tras la guerra los mayores países industriales –en primer lugar y ante todo Estados Unidos– cerraron sus fronteras a la inmigración a gran escala, eliminando así «una de las válvulas de seguridad más eficaces y necesarias del orden internacional del siglo XIX» (Carr [1945], pp. 22-23; véase también O'Rourke y Williamson [1999], cap. 10).

Este cambio en la política de inmigración constituía en parte una respuesta a las demandas de protección del movimiento obrero frente a la intensa competencia en el mercado laboral. Como tal, estaba relacionado con otra diferencia entre el contexto de mediados del siglo XIX, en el que tuvo lugar la liberalización económica mundial patrocinada por Gran Bretaña, y el de la década de los veinte, cuando se intentó la restauración. Dicho de otro modo, pese a las derrotas generalizadas sufridas por el movimiento obrero y socialista, la capacidad de la clase obrera para hacer frente a las políticas de *laissez-*

faire era mucho mayor en la década de los veinte que en las de 1840 ó 1850. Los gobiernos democráticos tenían ahora que mostrarse preocupados por el nivel salarial y de vida de sus propios trabajadores (y ciudadanos en general), algo que preocupaba muy poco a los liberales del siglo XIX.

En este contexto tan poco propicio, la comisión internacional sobre el oro, reunida en Ginebra, comenzó a exigir a distintos países lo que hoy se conoce como políticas de «ajuste estructural» para promover monedas sanas (convertibles). Estas políticas crearon fracturas sociales inmensas; los gobiernos se vieron obligados a elegir entre una moneda robusta y la mejora de los servicios sociales, entre la confianza de los mercados financieros internacionales y la de las masas, entre los dictados de Ginebra y el dictamen democrático de las urnas. Para los gobiernos tentados de optar por la vía equivocada, el mecanismo para castigar la rebeldía era muy eficaz: «La fuga de capitales [...] desempeñó un papel fatal en el derrocamiento de los gobiernos de la izquierda francesa –*liberal*– en 1925 y en 1938, así como en el desarrollo del movimiento fascista en Alemania». «Los partidos socialistas se vieron desalojados del poder en Austria en 1923, en Bélgica y Francia en 1926, y en Alemania y Gran Bretaña en 1931, al tiempo que se reducían los servicios sociales y se rompía la resistencia de los sindicatos, en un vano intento de "salvar la moneda"» (Polanyi, [1944] 1957, pp. 24 [57] y 229-233 [361-367]).

La restauración del patrón-oro se convirtió en «el símbolo de la solidaridad mundial» en la década de los veinte, pero, al cabo de un año o dos, tras el *crash* de Wall Street, quedó claro que los esfuerzos de los restauracionistas habían fracasado estrepitosamente. Aun así, el esfuerzo por restaurar el patrón-oro tuvo importantes efectos sociales y políticos: «los mercados libres *no se habían recuperado*, pese a que *se habían sacrificado* los gobiernos libres». Las fuerzas democráticas, «que de otro modo habrían podido evitar la catástrofe fascista», se vieron debilitadas por la «obstinación de los representantes del liberalismo económico» que habían apoyado, al servicio de políticas deflacionistas, el autoritarismo de sus gobiernos (con frecuencia democráticamente elegidos) a lo largo de la década de los veinte (Polanyi, [1944] 1957, pp. 26 [60] y 233-234 [366-367]). Pero en la década de los veinte no había represión bastante para restablecer el orden mundial del siglo XIX, y la fachada de unidad de la elite internacional se hundió junto con el esfuerzo restauracionista.

A raíz del *crash* de 1929, con la credibilidad política de las altas finanzas y los gobiernos liberales evaporada, los experimentos para fusionar proyectos hegemónicos nacionales y sociales fueron mucho más allá que en el periodo anterior a la Primera Guerra Mundial. El New Deal, los planes quinquenales soviéticos, el fascismo y el nazismo eran formas diferentes de saltar del mercado mundial, que se iba a pique, a la balsa salvavidas de la economía nacional. Estos diversos proyectos nacionales en competencia compartían dos características comunes: en primer lugar, descartaban los

principios del *laissez-faire*; en segundo lugar, pretendían una rápida expansión industrial como parte del esfuerzo para superar las crisis sociales y políticas provocadas por el fracaso del sistema de mercado, y en particular el desempleo masivo (Polanyi, [1944] 1957, cap. 2).

Pero la rápida expansión industrial sólo pudo aliviar el desempleo exacerbando otras tensiones nacionales e internacionales. En primer lugar, y ante todo, incrementó la presión para hallar nuevos mercados y nuevas fuentes de materias primas. Esto originó a su vez una nueva escalada de las rivalidades interimperialistas. Gran Bretaña, con su enorme ventaja de partida en el expansionismo territorial en ultramar, ya controlaba un vasto imperio en Asia y África. Estados Unidos era de por sí un imperio continental, y se estaba expandiendo cómodamente en América Latina, reemplazando a Gran Bretaña como centro de un imperio informal. Rusia también tenía un tamaño continental, pero no poseía un imperio informal propio y sus fronteras eran mucho menos seguras que las de Estados Unidos. Las potencias del Eje, por el contrario, se sentían constreñidas por su relativo retraso como constructoras de imperios y sus bases geográficas relativamente pequeñas, y por eso comenzaron a desafiar activa y agresivamente la distribución existente del espacio político-económico (Neumann [1942]).

Al reproducirse las rivalidades interimperialistas, la presión industrializadora se intensificó, dados los vínculos ahora íntimos entre los recursos militares e industriales. El círculo vicioso de la escalada de conflictos internos e internacionales de la época eduardiana resurgió en las décadas de los treinta y cuarenta con mayor vigor. La figura 4.2 muestra la práctica repetición de la pauta ascendente de conflictos obreros en vísperas de la guerra, el declive de la militancia al estallar ésta, y una notable recuperación a su término. Sin embargo, el vínculo causal entre la conflictividad laboral y el estallido de la guerra –según la hipótesis «distractiva» 3– es menos inmediato en el caso de la Segunda Guerra Mundial que en el de la Primera. Los lugares principales de conflictividad laboral metropolitana en los años inmediatamente anteriores al estallido de la Segunda Guerra Mundial (Estados Unidos, Francia) no fueron los países que la iniciaron. Por el contrario, en el caso de la Segunda Guerra Mundial, habría más bien que vincularla con las importantes oleadas de conflictividad laboral y crisis revolucionarias que tuvieron lugar en países como Alemania, Italia y Japón *en la década de los veinte*, en las que el movimiento obrero fue abrumadoramente derrotado y alianzas contrarrevolucionarias y antiobreras llevaron al poder a regímenes agresivamente expansionistas.

El ámbito geográfico de la segunda ronda de círculo vicioso fue mucho mayor y los complejos militar-industriales confrontados durante la guerra poseían mucho más poder destructivo; también la conflictividad laboral y los levantamientos revolucionarios que siguieron a la Segunda Guerra Mundial abarcaron una proporción mucho mayor

del globo. Ahora examinaremos, pues, esa globalización de la conflictividad laboral y los procesos revolucionarios a mediados del siglo XX.

IV. CONFLICTIVIDAD LABORAL, GUERRA MUNDIAL Y LIBERACIÓN NACIONAL EN EL MUNDO COLONIAL

Hasta ahora nuestro análisis se ha centrado en los países metropolitanos o del centro de la economía-mundo capitalista. Sin embargo, las fracturas y transformaciones asociadas a la creciente rivalidad interimperialista y a la difusión del colonialismo provocaron también una acrecentada militancia obrera y conflictos sociales, tanto de tipo marxiano como de tipo polanyiano, en todo el mundo colonial y semicolonial. El periodo que va desde la Gran Depresión de finales del siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial se caracterizó por nuevas oleadas masivas de proletarización en todo el mundo. Con la difusión de los ferrocarriles y buques de vapor, la intensificación de la competencia que caracterizó a la Gran Depresión de finales del siglo XIX trastornó las relaciones de clase locales desde Sudamérica hasta Asia y África. Desde las plantaciones de azúcar de Morelos, en México, hasta los viñedos de Argelia occidental y las plantaciones de caucho en el sur de Vietnam, las nuevas oportunidades para vender productos cultivados en el mercado mundial suscitaron una carrera de los capitalistas extranjeros y locales para apoderarse de la tierra, la fuerza de trabajo y otros recursos, cuyo resultado fue una crisis de las condiciones de vida y de sustento del campesinado y una crisis de legitimidad de los pactos sociales sobre los que se había basado la estabilidad política (Wolf [1969]; Walton [1984]).

Un importante detonante de la conflictividad laboral en el mundo colonial y semicolonial a finales del siglo XIX fue la resistencia frente a la proletarización, un subtipo de lo que hemos llamado resistencia de tipo polanyiano[101]. Al mismo tiempo, sin embargo, se crearon nuevas clases obreras estratégicamente situadas, y con ellas los fundamentos para futuras oleadas de conflictividad laboral de tipo marxiano.

En la década inmediatamente anterior a la Primera Guerra Mundial, las menciones de conflictividad laboral en el mundo colonial y semicolonial, en la base de datos del

---

[101] Hemos definido la resistencia a la proletarización como una forma de conflictividad laboral, pero los periódicos tienden a informar sobre estas acciones como «rebeliones nativas», que no hemos incluido en la base de datos del WLG (véase el apéndice A). En consecuencia, el nivel general de conflictividad laboral en el mundo colonial a finales del siglo XIX está sin duda subestimado en la base de datos del WLG, así como en la figura 4.3. La resistencia a la proletarización fue también un componente importante de la conflictividad laboral general en Europa durante este periodo, en particular como respuesta a las perturbaciones del sector agrario (Mayer [1981]).

WLG, se concentran en los sectores de la minería y el transporte. El aumento de la conflictividad laboral (véase la figura 4.3) tuvo lugar en el contexto de una primera oleada de rebeliones nacionalistas encabezadas por elites occidentalizadas, cada vez más desilusionadas de los *anciens régimes* y de la supremacía occidental[102]. Aunque la conflictividad laboral declinó durante la guerra, ésta obtuvo, no obstante, un efecto radicalizador sobre el movimiento obrero en el mundo colonial. El largo brazo de los Estados europeos llegaba hasta sus colonias para sacar de allí trabajadores y convertirlos en soldados de los ejércitos coloniales que combatían en campos de batalla muy lejanos. El resentimiento contra esta extorsión alimentó el radicalismo obrero y el anticolonialismo (Chandavarkar [1994]).

Tras la Primera Guerra Mundial, las menciones de conflictividad laboral en el mundo colonial y semicolonial, en la base de datos del WLG, alcanzaron un nuevo máximo histórico (véase la figura 4.3), constituyendo todavía la minería y el transporte el grueso de las menciones. Se observa un ligero descenso poco después, pero luego las menciones de conflictividad comienzan a crecer de nuevo en las décadas de los veinte y treinta, hasta la víspera de la Segunda Guerra Mundial. Durante todo ese periodo los sectores orientados hacia la exportación (especialmente la minería) y el transporte siguen siendo importantes (Bergquist [1986]; Brown [1988]; Silver [1995b], p. 179), aunque también crece el número de menciones de conflictividad laboral entre los obreros fabriles, reflejando la difusión de la industria (especialmente textil) en el mundo colonial y semicolonial durante las tres décadas anteriores (véase el capítulo 3)[103].

La capacidad perturbadora de estas movilizaciones de masas se vio acrecentada por el hecho de que, en vísperas de la Segunda Guerra Mundial, las colonias y semicolonias estaban profundamente insertas en las estructuras de oferta de las potencias imperiales

[102] La victoria militar de Japón sobre Rusia en 1905, más aún que la propia revolución rusa de ese año, tuvo un efecto electrizante sobre las elites coloniales en toda Asia. Según Sun Zhongshan (Sun Yat-sen), «la derrota rusa en Japón [fue considerada] como la derrota de Occidente a manos de Oriente. Contemplamos la victoria japonesa como si fuera nuestra». Y Jawaharlal Nehru recordaba sus tiempos de escolar en la India: «Las victorias japonesas me llenaban de entusiasmo [...] Ideas nacionalistas asaltaban mi mente. Especulaba con la libertad de India [...]. Soñaba con heroicas hazañas, espada en mano, luchando por India y ayudando a liberarla» (citado por Stavrianos [1981], p. 389).

[103] Recordando nuestro examen de la industria textil en el capítulo 3, podemos ver ahora que el contexto político global pesó sin duda en la importancia que cobró la oleada de conflictividad laboral en el sector textil de todo el mundo durante las décadas de los veinte y treinta. De forma parecida, las diferencias entre los contextos políticos mundiales de estas décadas y los de los sesenta y setenta proporcionan una explicación adicional de las variaciones existentes entre las pautas de conflictividad laboral registradas en la industria del automóvil y en el sector textil en sus respectivas fases maduras, aparte de las diferentes características estructurales de ambas industrias, ya indicadas en el capítulo 3.

(como abastecedoras de hombres y material). La Segunda Guerra Mundial y el periodo que la precedió condujeron a una rápida urbanización y aumento del tamaño de los enclaves exportadores y proporcionaron a los trabajadores de estos enclaves un gran poder de negociación. Del mismo modo que los obreros metropolitanos de la industria armamentística ocupaban una posición estratégica dentro del complejo militar-industrial de los beligerantes, los enclaves exportadores coloniales ocupaban una posición estratégica dentro de la estructura de recursos-necesidades de las potencias imperiales (Bergquist [1986]; Brown [1988]).

Evidentemente, la guerra no condujo en todas partes a un fortalecimiento de la clase obrera. En Shanghai, que había sido el centro de la industria textil y de la formación de la clase obrera, la guerra barrió prácticamente a ésta, al provocar el cierre de las fábricas y el regreso de los obreros al campo en busca de sustento (Honig [1986])[104]. Pero en las áreas que se iban incorporando al suministro de recursos, más que ser saqueadas, la guerra reforzó el poder estratégico de los trabajadores. Una indicación de la eficacia de las huelgas en esos sectores fue la decisión de Gran Bretaña de autorizar los sindicatos y mecanismos de conciliación y arbitraje en todo su imperio durante la Segunda Guerra Mundial. Durante la Primera Guerra Mundial, los acuerdos tripartitos entre sindicatos, patronos y Estados sólo aparecieron en los países metropolitanos y fueron rápidamente suprimidos después de la guerra. Los establecidos durante la Segunda Guerra Mundial fueron más duraderos, suponían mayores concesiones a los trabajadores en los países metropolitanos, y fueron mucho más amplios en cuanto a su ámbito geográfico (sobre la política sindical en las colonias británicas, véase Cooper [1996]; Brown [1988]; Burawoy [1982])[105].

La creciente militancia obrera se combinó con la creciente agitación nacionalista. Las elites dirigentes de los movimientos nacionalistas en los años previos a la Primera Guerra Mundial no hicieron apenas ningún intento de movilizar a la masa de la población en la lucha nacionalista. En los años de entreguerras, en cambio, en parte como eco de la Revolución rusa de 1917 y de la difusión de la ideología socialista, los líderes nacionalistas (con mayor éxito) –tanto comunistas como no comunistas– comenzaron a «ampliar [...] la base de resistencia frente al poder colonial extranjero mediante la organización de las masas obreras y campesinas y el establecimiento de lazos entre los líderes y el pueblo» (Barraclough [1967], p. 178).

En la India, el paso de la «agitación nacionalista organizada a partir de una base de clase media relativamente estrecha» a la movilización de masas tuvo lugar en 1920,

---

[104] Lo que fomentó, por otra parte, la movilización «campesina» en favor de la revolución.

[105] Evidentemente, la extensión de los derechos de los trabajadores al mundo colonial por el poder imperial planteaba problemas de rentabilidad a escala sistémica que suscitaron nuevos planes de trazado de fronteras, cuestión que introdujimos en el capítulo 1 y sobre la que volveremos más adelante.

cuando Gandhi lanzó su primera campaña nacional de desobediencia civil. Su «sobresaliente contribución en la fase inmediatamente posterior a la Primera Guerra Mundial vinculó al Partido del Congreso con las masas populares y lo convirtió así en un movimiento de masas» (Barraclough [1967], p. 180; véase también Chatterjee [1986]).

En China se produjo un desplazamiento análogo en torno a 1924, cuando Sun Zhongshan (Sun Yat-sen) reorganizó el Guomindang (Kuomintang), tras una oleada de militancia obrera que le indujo a repensar el papel de las clases populares en el movimiento nacionalista. Antes de 1924 las cuestiones sociales no desempeñaban apenas ningún papel en su programa, pero en ese mismo año estableció contactos con los bolcheviques rusos, situó la cuestión económica a la cabeza de su programa, se alió con el Partido Comunista y reorganizó el Guomindang, convirtiéndolo en un partido de masas con un ejército revolucionario como vanguardia (Barraclough [1967], p. 182).

De forma parecida, en la década de los cuarenta, los principales movimientos nacionalistas de África (por ejemplo, los de Costa de Oro y Nigeria) habían pasado de ser «partidos de clase media con contactos populares limitados, a convertirse en partidos de masas que movilizaban a sus seguidores combinando objetivos nacionales y sociales para cuya consecución se podía incitar a todo el pueblo a la acción» (Barraclough [1967], p. 189). De este modo, los movimientos nacionalistas de Asia y África se fusionaron cada vez más con la revolución social. Quedó claro que, para que un movimiento independentista tuviera éxito, precisaba una agitación de masas. Como dijo Kwame Nkrumah, «una elite de clase media, sin el ariete de las masas iletradas, no podía esperar derrotar a las fuerzas del colonialismo». Pero la lealtad de las masas no se podía asegurar sin prometerles un cambio social radical («la construcción de una nueva sociedad») que debía situarse entre las prioridades del movimiento nacionalista (Barraclough [1967], p. 190; Nkrumah [1965], p. 127).

Tras la Segunda Guerra Mundial, como tras la Primera, en todo el mundo colonial y semicolonial se produjeron importantes oleadas de conflictividad laboral, pero la segunda fue mucho más intensa y duró mucho más tiempo (véase la figura 4.3).

Tras la victoria comunista en China en 1949, el problema de reprimir o integrar el reto social revolucionario del mundo no occidental ocupó el centro de la escena en la estrategia global de la nueva potencia hegemónica. Hasta 1949 la atención estadounidense se había centrado en Europa, donde, como informó el subsecretario de comercio al presidente Truman en 1947, «la mayoría [...] de los países están al borde [de la revolución] y pueden entrar en ebullición en cualquier momento, y otros están gravemente amenazados» (citado en Loth [1988], p. 137). En 1949 la amenaza social revolucionaria era inconfundible. En lugar de «una única URSS, débil y aislada, de la segunda gran oleada de revolución global habían surgido algo así como una docena de Estados

[...] sin agotarse el ímpetu de la revolución global, ya que la descolonización de las viejas posesiones de ultramar de los imperios estaba todavía en pleno auge» (Hobsbawm [1994], p. 82).

V. HEGEMONÍA ESTADOUNIDENSE, CONSUMO DE MASAS Y PACTOS SOCIALES DESARROLLISTAS

Con el establecimiento de la hegemonía mundial estadounidense tras la Segunda Guerra Mundial se puso fin al círculo vicioso de guerra y conflictividad laboral. En la primera mitad del siglo XX los movimientos obreros de todo el mundo habían crecido en fuerza y militancia, mientras que los esfuerzos por integrarlos y/o reprimirlos habían fracasado. Las oleadas de conflictividad obrera se entrelazaron con levantamientos revolucionarios generalizados en todo el globo. Pero, como se señaló en la sección I, tras la Segunda Guerra Mundial se produjo una clara modificación de la dinámica de la conflictividad laboral a escala mundial, que pasó de tener un carácter creciente/explosivo en la primera mitad del siglo a presentar un perfil estable/declinante en la segunda mitad del mismo (véanse la figura 4.1 y el cuadro 4.1).

Esa modificación estaba relacionada en parte con la concentración sin precedentes de poderío económico y militar en manos de Estados Unidos al concluir la Segunda Guerra Mundial, el cual había puesto fin a las constantes rivalidades entre las grandes potencias que habían alimentado el círculo vicioso de guerra y conflictividad social durante las décadas precedentes. Sin embargo, esta concentración de poderío económico y militar no basta por sí misma para explicarlo todo; igual importancia tuvieron las profundas reformas institucionales a escala empresarial, nacional y sobre todo global, que desmercantilizaron parcialmente el trabajo. Las reformas bosquejadas aquí fueron respuesta a la fuerza creciente de los trabajadores de todo el mundo y a los importantes éxitos de los movimientos revolucionarios (especialmente soviético y chino) que conquistaron el poder estatal en la primera mitad del siglo[106].

[106] La importancia de ese desafío revolucionario global permanente para que Estados Unidos adoptase una orientación relativamente reformista de su hegemonía mundial tras la Segunda Guerra Mundial se hace más clara si comparamos la situación que afrontó Gran Bretaña en los primeros años de su hegemonía mundial con la que lidió Estados Unidos en los primeros años de la suya. En el inicio de la hegemonía mundial británica, Francia (la principal potencia que encarnaba el desafío revolucionario de finales del siglo XVIII y comienzos del XIX) había sufrido una derrota militar decisiva, y lo mismo puede decirse del movimiento obrero británico. Gran Bretaña no afrontaba un serio desafío revolucionario popular, por lo que el impulso inicial de la política interna e internacional británica inmediatamente después de las guerras napoleónicas fue la represión en su propio país y la restauración de los *anciens régimes* en el continente; los planes reformistas no aparecieron hasta más

Las transformaciones institucionales a escala global fueron especialmente importantes porque proporcionaron un marco en el que los bloques sociales nacionales podían alcanzar cierta estabilidad. Durante la primera mitad del siglo, como hemos argumentado anteriormente, los distintos proyectos y bloques sociales nacionales tuvieron el efecto no deseado de fomentar la inestabilidad económica global y la guerra. Al patrocinar las transformaciones institucionales globales que permitían una desmercantilización *parcial* de la fuerza de trabajo a escala de empresa y en los distintos Estados-nación, Estados Unidos se hizo hegemónico en el sentido gramsciano; condujo el conjunto del sistema capitalista mundial en una dirección que podía presentarse creíblemente como solución de *algunos* de los desafíos y exigencias planteados por la intensa conflictividad laboral y social del medio siglo anterior (véase Arrighi y Silver [1999], especialmente el capítulo 3).

Aunque las distintas reformas pretendieron integrar la creciente fuerza y poder de negociación de los trabajadores en el sistema capitalista mundial, conviene no olvidar que esa integración tenía unas bases extremadamente inestables. Como argumentaremos, caminó sobre el filo de la navaja, entre una importante crisis de rentabilidad, debida al coste de las reformas, y una importante crisis de legitimidad, debida al fracaso en la realización completa de las reformas prometidas. Esta contradicción explotó finalmente en la crisis de la década de los setenta[107].

La evolución temporal de esa contradicción estuvo muy condicionada por las estrategias de diferenciación espacial. El equilibrio entre reforma y represión se inclinó más hacia la represión en el mundo colonial/poscolonial que en los países metropolitanos[108]. Como consecuencia, las crisis de legitimidad se pusieron de manifiesto antes y en mayor grado en el primero que en los segundos. Las gráficas derivadas de la base de datos del WLG son coherentes con esa bifurcación (véanse las figuras 4.2 y 4.3). En el conjunto de los países metropolitanos, y aunque el nivel medio de conflictividad laboral permaneció a un nivel históricamente alto durante varias décadas tras la Segunda Guerra Mundial, hubo, no obstante, una lenta y continua disminución de las menciones de

---

tarde. Por el contrario, al comienzo de la hegemonía estadounidense la Unión Soviética (la principal potencia que encarnaba el cambio revolucionario en la primera mitad del siglo XX) salió de la Segunda Guerra Mundial duramente golpeada, pero con mucha mayor fuerza política y militar. Además, tanto los trabajadores como los movimientos nacionalistas salieron reforzados y radicalizados de las guerras mundiales del siglo XX. El desafío *contra*rrevolucionario de las potencias del Eje fue derrotado en la guerra, mientras que el poder y el prestigio del desafío revolucionario se vio fortalecido (véase Silver y Slater, 1999, pp. 202-203).

107 Véase el capítulo 1, que presenta tensión entre crisis de rentabilidad y crisis de legitimidad como contradicción fundamental del capitalismo histórico.

108 Esa oscilación hacia la represión en el mundo colonial/poscolonial se puede entender en parte como relacionada con nuestra argumentación sobre el ciclo productivo desarrollada en el capítulo 3.

conflictividad laboral. Además, las oleadas de conflictividad laboral iban distanciándose cada vez más de las crisis revolucionarias. Por el contrario, en el mundo colonial/semicolonial las oleadas de conflictividad laboral permanecieron en máximos históricos durante las décadas de los cincuenta y sesenta, declinando tras las oleadas de descolonización, para volver a crecer poco después.

En el resto de esta sección examinaremos con mayor detalle las transformaciones que afectaron a las pautas de la conflictividad laboral durante el periodo de posguerra, centrándonos primero en el ámbito y naturaleza de las reformas emprendidas y luego en el papel de la represión. Finalmente examinaremos el papel desempeñado por los procesos de reestructuración económica mundial, en particular la forma en que las soluciones espaciales, tecnológicas/organizativas y de lanzamiento de nuevos productos debilitaron «a espaldas de los trabajadores» su poder de negociación. Esta reestructuración/debilitamiento contribuyó a su vez a preparar la escena para un desenlace particularmente desfavorable para los trabajadores de la crisis de la década de los setenta, especialmente para el movimiento obrero en los países metropolitanos.

Reforma

El prolongado desafío revolucionario global en el periodo de posguerra, combinado con la experiencia de la Gran Depresión y el fascismo, convenció a los grupos dominantes de los principales Estados capitalistas de la necesidad de una seria reforma del sistema capitalista mundial como parte de la estrategia de reconstrucción de posguerra. Según Franz Schurmann ([1974] pp. 4-5):

> El colapso del capitalismo y el ascenso del fascismo convencieron a la gente de que el sistema de paz y progreso que se había venido gestando desde comienzos del siglo XIX estaba inexorablemente condenado. Había un ansia de experimentar nuevos órdenes sociales y mundiales incluso al nivel más alto de intereses, mientras que el pesimismo era aún mayor entre las capas más bajas.

Había una impresión generalizada de que la economía y la política del *laissez-faire* habían contribuido al caos social y político de los años de entreguerras y de guerra, lo que contribuyó a modificar la filosofía que orientaba la construcción de las instituciones internacionales. Así, según Inis Claude, mientras que la imagen que inspiró a los fundadores de la Sociedad de Naciones era el Estado guardián del siglo XIX, la imagen en que se basaba la Organización de Naciones Unidas era el Estado del bienestar del siglo XX. Para poder mantener la paz, las organizaciones internacionales debían contar con la capacidad para afrontar «las profundas raíces económicas, sociales e ideológicas del problema de la guerra» (Claude [1956], pp. 87-89).

De forma parecida, se reformaron las instituciones monetarias y comerciales internacionales, en una dirección que reconocía el derecho y el deber de los Estados-nación a proteger a sus trabajadores, empresas y monedas de la aniquilación por las fuerzas no reguladas del mercado mundial. Durante las décadas de los cincuenta y sesenta no se produjo, por tanto, ningún intento de volver al libre comercio al estilo del siglo XIX, sino que el GATT (Acuerdo General sobre Tarifas, Aranceles y Comercio) estableció un sistema de negociaciones multilaterales destinado a promover un proceso controlado de liberalización del comercio (Ruggie [1982]; Maier [1987], pp. 121-152; Ikenberry [1989]; Mjöset [1990]; Burley [1993]; cfr. Cronin [1996]). Por otra parte, el sistema de Bretton Woods aceptaba que los gobiernos utilizaran la política monetaria como instrumento para reducir el desempleo y las presiones inflacionistas. En Bretton Woods la regulación de las altas finanzas se desplazó de las manos privadas a las públicas (Ingham [1994], p. 40). Como se ufanaba más tarde el propio Henry Morgenthau, él mismo y Roosevelt «desplazaron el capital monetario de Londres y Wall Street a Washington, y los grandes banqueros nos odiaban por ello» (citado en Frieden [1987], p. 60).

Las instituciones económicas globales debían engranarse con la aplicación de políticas keynesianas a escala nacional. En palabras de Albert Hirschman, asesores económicos estadounidenses viajaron «a los rincones más lejanos de la porción del globo controlada por Estados Unidos» predicando el evangelio keynesiano, un mensaje respaldado por gobiernos militares en los países derrotados y por el plan Marshall en los aliados ([1989], pp. 347-356; véase también Maier [1978], [1981]). El keynesianismo se entendía como una atractiva tercera vía entre el modelo soviético de planificación centralizada (que había ganado poder y prestigio durante las décadas de los treinta y cuarenta) y las políticas tradicionales de *laissez-faire* (que habían perdido toda credibilidad en el transcurso de la Gran Depresión y las subsiguientes catástrofes sociopolíticas de la época).

Había, sin embargo, una diferenciación centro-periferia en cuanto a las prescripciones económicas. Mientras que para los países «desarrollados» se ofrecía como receta el keynesianismo, para los países más pobres se promocionaba un nuevo estilo de economía desarrollista con fuertes tintes keynesianos. Nos ocuparemos primero del paquete keynesiano prescrito para el centro y luego de la diferenciación centro-periferia en las prescripciones económicas, y de sus implicaciones.

El programa keynesiano presuponía una tregua en el conflicto trabajo-capital, basada en un acuerdo tripartito suscrito entre gobiernos, sindicatos y empresas. Los gobiernos y las grandes empresas aceptaban la existencia del sindicalismo, mientras que los sindicatos aceptaban el derecho de la dirección de las empresas a realizar cambios en la organización de la producción para aumentar la productividad (algo sobre lo que volveremos más adelante, en el apartado sobre la reestructuración). Los gobiernos prome-

tían utilizar los instrumentos macroeconómicos que se hallaban a su disposición para promover el pleno empleo, mientras que las empresas dedicarían una parte de los beneficios acrecentados, derivados del incremento de productividad, a aumentar los salarios reales; esto aseguraba a su vez un mercado de masas para la creciente producción industrial y abría un vasto campo para la puesta en práctica de soluciones de lanzamiento de nuevos productos, al tiempo que contribuía a la despolitización y control del conflicto trabajo-capital mediante la promesa del «gran consumo de masas», esto es, la promesa del acceso universal al «sueño americano» (Aglietta [1979]; Gordon *et al.* [1982]; Arrighi y Silver [1984]; Harvey [1989]).

Estos intercambios constituían esfuerzos para integrar a los trabajadores y atenuar la militancia obrera en el marco de un capitalismo reformado. Sin embargo, la política de pleno empleo y el reconocimiento obligatorio de los sindicatos redujeron tanto el peso del ejército de reserva de los parados sobre los empleados, como el poder arbitrario de los directivos en el lugar de trabajo, fortaleciendo el poder de negociación de los trabajadores. Así pues, para que esos acuerdos siguieran siendo compatibles con la acumulación de capital (esto es, para que produjeran resultados rentables para las empresas y evitaran la hiperinflación), debían ir acompañados por la creación de nuevas estructuras institucionales a escala nacional y empresarial.

A escala nacional, Leo Panitch ([1980], p. 174) insistía en la importancia de las estructuras «empresariales liberales» que concedían a los sindicatos un papel en la planificación macroeconómica a cambio de que los líderes sindicales aceptaran que las demandas salariales se mantuvieran acordes con «criterios de crecimiento capitalista». Se esperaba que los líderes sindicales (con frecuencia de la mano de los partidos socialdemócratas) impusieran a sus afiliados cierta contención salarial, controlando activamente la militancia de base a cambio de un asiento en la mesa de planificación (véase también Panitch [1981]). A escala de fábrica, Michael Burawoy ([1983], p. 589) ponía de relieve una transición paralela del régimen fabril «despótico» al «hegemónico», en el que la productividad de los trabajadores dependía mucho más de la movilización activa de su consentimiento que de la coerción descarada. Las escalas de promoción de los mercados de trabajo internos proporcionaban un incentivo para la cooperación y la lealtad de los trabajadores, mientras que reglas detalladas de trabajo y procedimientos de reclamación creaban un marco legal a escala de empresa para la resolución de los conflictos.

Tanto Burawoy como Panitch destacaban también los límites de estas soluciones institucionales. Para Burawoy ([1983], p. 602), los regímenes fabriles hegemónicos ejercían «tales presiones sobre la acumulación» que la competencia de empresas y/o países con mayor flexibilidad en sus fábricas amenazaba la viabilidad (rentabilidad) de aquéllas, mientras que Panitch insistía en las tensiones *internas* generadas en el propio movimiento obrero por la participación en las estructuras empresariales. El papel asignado a

los líderes sindicales de frenar a las bases amenazaba constantemente con abrir una grieta entre la dirección sindical y los afiliados corrientes, la cual podía bloquear el mecanismo de control; y, si los líderes sindicales respondían a las reclamaciones planteadas desde la base, se veían obligados a retirarse de las estructuras de cogestión. Así pues, una y otra vía conducían al mismo resultado, esto es, la incapacidad para controlar la militancia de base (Panitch [1981], pp. 35-36). A partir de esas contradicciones, tanto Burawoy como Panitch deducían una tendencia intrínseca de estas estructuras basadas en el consentimiento a quedar bloqueadas o a cobrar un carácter cada vez más autoritario (con menor consenso) y, por lo tanto, a un debilitamiento de su función legitimadora (Panitch [1977], p. 87; Burawoy [1983], p. 590; véanse también Apple [1980] y Burawoy [1985]).

Sin embargo, como argumentamos en el capítulo 1, la evolución de estas contradicciones entre rentabilidad y legitimidad se entrelaza con las estrategias de diferenciación espacial y trazado de fronteras. Si bien los mercados de trabajo internos protegían a sus trabajadores del efecto pleno de la mercantilización, la mayoría de las firmas importantes mantenían a parte de su mano de obra fuera del muro de protección, como trabajadores a tiempo parcial o temporales con menores derechos y beneficios. Desde el lado de la oferta de este proceso, fue decisiva la incorporación masiva de mujeres casadas a la fuerza de trabajo asalariado en los países del centro de la economía-mundo capitalista tras la Segunda Guerra Mundial. Su incorporación a esos empleos más «flexibles» se vio facilitada por una ideología generalizada que consideraba a las mujeres como sostén económico secundario y/o temporal de sus familias, opinión que se hizo cada vez más insostenible, al hacerse permanente su incorporación a la fuerza de trabajo asalariado (Arrighi y Silver [1984], pp. 203-204).

Otra estrategia empresarial igualmente importante para disminuir el porcentaje de trabajadores situados dentro de los «muros de protección» fue la expansión transnacional de capital hacia áreas de bajos salarios, estrategia inserta en el legado histórico de las desigualdades Norte-Sur en cuanto a la riqueza y poder, así como en su realidad del momento. Esta expansión transnacional del capital iba a tener lugar en el contexto de un conjunto de reformas a escala mundial dirigidas hacia el mundo colonial/poscolonial. Evidentemente, el conjunto de prescripciones keynesianas examinadas anteriormente sólo estaba destinado a los países «desarrollados». El gran consumo de masas y el pleno empleo –piedras de toque del Estado del bienestar– se consideraban fuera del alcance de las economías «subdesarrolladas». La política de consenso a escala nacional y/o de fábrica también se consideraba un lujo que debía sacrificarse en beneficio de la industrialización y modernización (Huntington [1968], y también Rostow [1960]). Sin embargo, para los planificadores políticos estadounidenses estaba claro que los esfuerzos de reforma global de posguerra no se podían limitar al mundo metropolitano. El movimiento obrero había demostrado que podía actuar como una fuerza de masas en

apoyo del impulso a la revolución social en muchos países del Tercer Mundo (véase la sección IV), en los que se desarrollaba cada vez más la competencia de la Guerra Fría. En palabras de Arturo Escobar, a finales de la década de los cuarenta «la lucha real entre Oriente y Occidente se había trasladado ya al Tercer Mundo» y, «a comienzos de la década de los cincuenta, muchos pensaban que, si no se rescataba a los países pobres de su pobreza, sucumbirían al comunismo» ([1995], pp. 33-34)[109].

Sin embargo, un rescate rápido de la pobreza no parecía previsible. La retórica del régimen internacional reformado establecido bajo la hegemonía estadounidense hablaba de la *universalización* del consumo de masas (el sueño americano), pero, mientras que a los trabajadores de los países del Primer Mundo se les prometía que compartirían inmediatamente los frutos del crecimiento capitalista, a los de los países del Tercer Mundo se les decía que antes tendrían que pasar por un vigoroso plan de industrialización y «desarrollo». La promesa hegemónica –explicitada en las «etapas del desarrollo económico» de Walt Rostow (1960)–[110] era que todos los pueblos del mundo podrían alcanzar el sueño americano; cada país debería pasar por una serie de etapas parecidas en el camino hacia el mismo destino (deseable): la «era del gran consumo de masas». Este discurso del desarrollo[111] afrontaba así implícitamente el problema sistémico que planteaba la universalización del consumo de masas (véase el capítulo 1), intentando posponerlo. Esto es, en la medida en que el aumento de los salarios reales y de los derechos en el lugar de trabajo de los trabajadores del Tercer Mundo se pudiera aplazar a un futuro indeterminado, también se podrían aplazar las crisis de rentabilidad; y mientras que, y en la medida en que, a los trabajadores les resultara creíble la promesa de la redención futura, también se podrían aplazar las crisis de legitimidad.

Tales promesas, sin embargo, fueron insuficientes para sofocar la militancia obrera, especialmente una vez que amainó el impulso al sacrificio del que se habían beneficia-

---

[109] Los efectos de la Guerra Fría impulsaron la política estadounidense en dos direcciones diferentes a la vez. Por un lado, la competencia con la URSS y China animó a Estados Unidos a respaldar las reformas sociales como parte del esfuerzo para demostrar la superioridad del capitalismo frente al comunismo en cuanto a las cotas de bienestar social alcanzadas. Por otro lado, la actitud escéptica del gobierno estadounidense hacia la posibilidad de la democracia, y su apoyo generalizado a las dictaduras en el Tercer Mundo, estuvieron también fuertemente influidos por lo que se consideraban exigencias de la competencia de la Guerra Fría, especialmente allí donde fracasaba la lucha «por los corazones y las mentes». Volveremos sobre este punto en la siguiente subsección sobre la represión.

[110] La presión de la competencia de la Guerra Fría sobre el pensamiento oficial y semioficial estadounidense, y su política con respecto al Tercer Mundo, queda explicitada en el subtítulo del libro de Rostow: *Las etapas del crecimiento económico: Un Manifiesto No Comunista*.

[111] Sobre el discurso desarrollista de posguerra, véanse Escobar (1995), Esteva (1992) y McMichael (1996).

do los movimientos revolucionarios y de liberación nacional. Del mismo modo que el llamamiento al sacrificio de los trabajadores en nombre del «interés nacional» fue insuficiente para proporcionar una base estable para el corporativismo liberal en el centro de la economía-mundo capitalista, el llamamiento a la cooperación interclasista en nombre del desarrollo nacional resultó intrínsecamente débil en el Tercer Mundo. Aun así, al igual que en los países del centro, también en los del Tercer Mundo se pusieron en práctica reformas, a escala nacional y de empresa, que protegían al menos a parte de su clase obrera frente a lo más duro de la mercantilización. Estas reformas ofrecían una base material para la cooperación y cobraron una amplia variedad de aspectos, aunque prevalecían ciertas tendencias comunes.

Así pues, aunque para el Tercer Mundo no hubo un plan Marshall, en los países aliados de Estados Unidos se permitió, e incluso se alentó, cierta industrialización destinada a la sustitución de importaciones, en la medida en que también suponía una puerta abierta a la inversión directa de las corporaciones multinacionales estadounidenses. De forma parecida, en zonas aliadas a Estados Unidos o a la URSS, se suponía que el gobierno debía desempeñar un papel importante en la promoción del desarrollo y el empleo (Hirschman [1979], pp. 1-24). Finalmente, algunas de las salvaguardias proporcionadas por los mercados de trabajo internos en los países del centro se reprodujeron en países del Segundo y del Tercer Mundo (Stark [1986]; Walder [1986]; Cooper [1996]; Solinger [1999]).

Tal como sucedía en el centro, los costes de esos mercados de trabajo internos se restringían estableciendo fronteras que dividían a la mano de obra entre los que quedaban dentro del muro de protección y los que quedaban fuera. Pero, a diferencia del centro, debido a la pobreza relativa de los países del Segundo y del Tercer Mundo, la proporción de trabajadores que quedaban fuera era mucho mayor. Así por ejemplo, como expusimos en el capítulo 1, en el África tardocolonial y poscolonial se intentó definir pequeñas clases obreras estables separadas de las masas rurales y de las subclases urbanas (Cooper [1996]; Mamdani [1996]). De forma parecida, como señalaba Bryan Roberts ([1995], p. 4), en las «ciudades campesinas» latinoamericanas sólo una diminuta fracción de los pobres urbanos tenía empleo en las empresas del sector formal, alentadas por la industrialización asociada a la sustitución de importaciones, o eran beneficiarios de servicios sociales o infraestructuras patrocinadas por el Estado. En la China maoísta se vivió una variación sobre el mismo tema, ya que el sistema de registro de las familias *(hukou)* limitaba el acceso a las áreas urbanas, protegiendo así a una pequeña clase obrera urbana de la competencia en la búsqueda de empleo y alojamiento del océano de campesinos que permanecían vinculados a las áreas rurales (Solinger [1999])[112].

---

[112] El relajamiento de estas restricciones a la migración rural-urbana es una de las reformas clave de la era posmaoísta, que supusieron una mayor «flexibilidad» para el desarrollo del capitalismo en

Represión

Dado que el cesto de las reformas ofrecidas a los trabajadores del Tercer Mundo estaba mucho más vacío que el ofrecido a los trabajadores del Primer Mundo, no debería sorprender que la represión del movimiento obrero fuera un mecanismo de control mucho más significativo en el Tercer Mundo que en el Primero. Evidentemente, también en los países metropolitanos la integración de los elementos «responsables» del movimiento obrero iba acompañada por una feroz represión ejercida sobre los elementos «irresponsables». En Estados Unidos la izquierda radical y comunista fue expulsada de las filas del movimiento obrero organizado, empezando por los juramentos de lealtad de la ley Taft-Hartley de 1947 y culminando con el macartismo; en Europa occidental, el reformismo y la represión también iban de la mano; líderes sindicales estadounidenses «responsables» fueron invitados a ayudar al gobierno estadounidense en la reconstrucción de Europa en la posguerra, creando sindicatos no comunistas para competir con el movimiento sindical existente (McCormick [1989], pp. 82-84; Radosh [1969]; Rupert [1995]).

Sin embargo, en el balance global entre reforma y represión, esta última ocupó un lugar mucho más notorio en el Tercer Mundo. La reforma global inmediata obtenida por el mundo colonial del periodo de guerra y revolución fue la descolonización, esto es, la extensión de la soberanía jurídica a todas las naciones. Las elites nacionalistas, que nunca habían pretendido la revolución social (o los segmentos para los que la alianza con fuerzas revolucionarias era cuestión únicamente de conveniencia táctica), habían alcanzado su objetivo primordial, la independencia política y la soberanía. Incluso aquellos miembros de las elites nacionalistas que creían que la revolución nacional y la social iban juntas, aceptaban en su mayoría la idea de que el desarrollo (léase la industrialización) era un requisito necesario para satisfacer las necesidades del pueblo. Sin un plan Marshall para el conjunto del Tercer Mundo[113], los países pobres «debían procu-

---

China. Iba de la mano con los masivos despidos de obreros de las empresas de propiedad estatal y el resquebrajamiento del bloque social establecido desde hacía tiempo con la clase obrera urbana. La quiebra de la garantía del empleo de por vida (el «cuenco de arroz indestructible») suscitó a su vez oleadas de conflictividad laboral de tipo polanyiano entre los trabajadores de las empresas estatales, a finales de la década de los noventa y comienzos de la de 2000 (Eckholm [2001]; Pan [2002]; Solinger [2001]). Volveremos sobre esa cuestión en la sección VI.

[113] Con la excepción de un puñado de países que servían como escaparate del desarrollo capitalista exitoso (Arrighi [1990b]; Grosfoguel [1996]), Estados Unidos envió pocos fondos públicos para apoyar el proyecto desarrollista, a diferencia del papel que asumió en la reconstrucción europea. Curiosamente, los artículos que Estados Unidos compraba en Asia para sus guerras en Corea y Vietnam desempeñaron un papel clave en el impulso a las economías (y, por lo tanto, a la industrialización/proletarización) de sus aliados-subordinados en la región.

rarse capital privado, tanto doméstico como extranjero». Pero para atraer al capital privado era necesario un clima de inversión adecuado, incluida la garantía de una fuerza de trabajo disciplinada (Walton [1984]; véanse también Escobar [1995], p. 33; Bataille [1988])[114].

La descolonización socavó así una de las bases centrales de la fuerza del movimiento obrero en el mundo colonial. A medida que cada colonia alcanzaba la independencia, la alianza interclasista de los movimientos nacionalistas solía disolverse. Una vez que los líderes del movimiento nacionalista controlaban el poder del Estado, las luchas de los obreros y campesinos perdían invariablemente gran parte del apoyo que les habían prestado otras clases sociales (véanse, por ejemplo, Walton [1984], sobre Kenia; Post [1988], sobre Vietnam, y Beinin y Lockman [1987], pp. 14-18, sobre Egipto y en general). Además, como parte de la lucha anticomunista global, la política estadounidense reforzó aún más la tendencia a la represión antiobrera, apoyando activamente regímenes dictatoriales, desde los gobiernos militares en Brasil al del Shah en Irán o el régimen títere de Vietnam del Sur.

Pero la represión por sí sola es una forma de dominación muy inestable, y, dado que las reformas son caras, las respuestas de posguerra a la conflictividad laboral en el Tercer Mundo podían también desembocar fácilmente en una crisis, tanto más si se tiene en cuenta el impacto de la reestructuración a escala mundial de los procesos de acumulación en las zonas de rápida industrialización del Tercer (y el Segundo) Mundo.

Reestructuración

Un tercer componente de la reacción de posguerra frente a los desafíos de los movimientos obreros fue una extensa reestructuración a escala mundial de los procesos de acumulación de capital. A finales de la década de los setenta estos procesos de reestructuración iban a crecer rápidamente en velocidad y amplitud, llegando a ser considerados como una característica definitoria del capitalismo mundial después de esa década. Sin embargo, ya en las de los cincuenta y sesenta esos procesos de reestructuración –con la excepción de la solución financiera– influyeron significativamente sobre el poder de negociación de la fuerza de trabajo.

Al desplazar el control sobre la política monetaria del sector privado al público, Bretton Woods redujo espectacularmente la aplicabilidad de soluciones financieras,

---

[114] El desafío soviético en ese frente no era tal. La versión soviética del «desarrollo» también priorizaba la industrialización como prerrequisito para el comunismo y resaltaba en la importancia de una fuerza de trabajo disciplinada y esforzada. Los frutos de esta disciplina y de este esfuerzo se cosecharían más adelante, con la transición del socialismo al comunismo.

obligando al capital a invertirse de nuevo en el comercio y la producción y no en la especulación. Al mismo tiempo, no obstante, se dieron pasos para ampliar significativamente el ámbito de la aplicación rentable de soluciones espaciales, tecnológicas-organizativas y de lanzamiento de nuevos productos. Ya hemos mencionado que los pactos sociales de posguerra en el centro tenían como premisa el apoyo sindical a la introducción de nuevas tecnologías destinadas a aumentar la productividad, y también el papel del consumo de masas en la apertura de nuevos horizontes para soluciones productivas rentables. También mencionamos que el apoyo estadounidense a la industrialización sustitutiva de importaciones en el Tercer Mundo estaba condicionado a la aceptación de la inversión directa extranjera, condición que creaba simultáneamente un contexto favorable para soluciones espaciales (frente a los trabajadores del centro) y soluciones tecnológicas-organizativas (frente a los trabajadores de los lugares a los que afluía el capital de las empresas multinacionales).

En Europa occidental, el gobierno estadounidense promovió la formación de la Comunidad Europea, un mercado lo bastante grande como para hacer rentable la inversión de las empresas estadounidenses y para apoyar el tipo de transformaciones tecnológico-organizativas características de la producción en masa fordista. Además, el gobierno estadounidense promovió varios incentivos fiscales y de otro tipo destinados a aumentar el flujo de capital estadounidense hacia Europa occidental (y hacia el extranjero en general). Sin embargo, la escasa liquidez y la incertidumbre política hicieron que el capital respondiera con lentitud a esos incentivos. Hasta que no se produjo la intensificación de la Guerra Fría no despegó realmente la expansión transnacional del capital estadounidense a Europa occidental. Tras la victoria comunista en China en 1949, seguida por el estallido de la guerra de Corea en 1950, el Congreso estadounidense, antes muy reacio, concedió grandes fondos públicos para financiar un despliegue militar estadounidense global, superando así la escasez de liquidez que había atenazado a Europa y ayudando a crear condiciones favorables a la inversión directa extranjera del sector privado (Block [1977], p. 114; Arrighi y Silver [1999], p. 87 [94]; Borden [1984], p. 23; McCormick [1989], pp. 77-78; Maier [1978], 1981).

La oleada de inversiones estadounidenses durante las décadas de los cincuenta y sesenta en Europa occidental, combinada con la respuesta europea al «desafío americano», fomentó la rápida difusión de las técnicas fordistas de producción en masa en esta región. Como argumentamos en el capítulo 2 refiriéndonos específicamente a la industria automovilística, la consecuencia inmediata de esta reubicación fue un debilitamiento de los segmentos más fuertes del movimiento obrero, tanto en Europa occidental como en Estados Unidos. A medida que se difundían en Europa occidental las técnicas de producción en masa, los trabajadores artesanales especializados –que habían constituido la espina dorsal del movimiento obrero europeo durante la primera mitad del siglo XX– se vieron progresivamente marginados de la producción, y su poder de negociación debi-

litado. Al mismo tiempo, la reubicación geográfica del capital estadounidense tuvo como consecuencia un debilitamiento de los obreros semiespecializados de la producción en masa, que habían constituido la espina dorsal del movimiento obrero estadounidense en las décadas de los treinta y cuarenta (véase también Arrighi y Silver [1984]; Edwards [1979]; Goldfield [1987]; Moody [1988]).

En las décadas de 1950 y 1960, la literatura sociológica industrial comenzó a hablar de la «atrofia de las huelgas», que se consideraba resultado inevitable y benéfico de la «modernización» (Ross y Hartman [1960]). Nuestro análisis, por el contrario, sugiere que ese declive fue consecuencia de la combinación de reformas, represión y reestructuración examinada en esta sección. Pero, precisamente cuando la tesis de la «atrofia» se hacía hegemónica en la sociología industrial, una importante oleada de conflictividad laboral barrió el sector de la producción en masa de Europa occidental. Un aspecto del proceso de reestructuración había conducido a un debilitamiento de los obreros especializados europeos, pero otro aspecto supuso la creación/ fortalecimiento de una clase de obreros fabriles semiespecializados, que se convirtieron en los principales protagonistas de esa oleada de conflictividad laboral (véase el capítulo 2)[115]. La oleada de conflictividad laboral a finales de la década de los sesenta y comienzos de la de los setenta fue a su vez un detonante para el despegue de la expansión transnacional del capital europeo occidental hacia áreas de bajos salarios, así como para la intensificación y ampliación del ámbito de la inversión directa extranjera estadounidense.

---

[115] Aunque el declive de la conflictividad laboral que se puede constatar en la figura 4.2 para las décadas de los cincuenta y sesenta es menos notable que el que cabría esperar de la tesis de la «atrofia», el repunte de finales de la década de los sesenta y comienzos de la de los setenta es menos pronunciado de lo que cabría esperar de la tesis sobre «el resurgimiento del conflicto de clases» en Europa occidental. Sin embargo, si separamos los datos país por país, constatamos, efectivamente, oleadas allí donde cabría esperarlas (esto es, en Francia en 1968 y en Italia en 1969-1970). El hecho de que no se muestren en la gráfica conjunta para los países metropolitanos se debe probablemente a varios factores: en primer lugar, esas explosiones no fueron simultáneas en todos los países europeos, por lo que tendían a compensarse en la gráfica conjunta. En segundo lugar, la oleada, aunque intensa, fue relativamente breve. En tercer lugar, gran parte de la conflictividad social del periodo estaba ligada a protestas estudiantiles, movimientos feministas y protestas contra la guerra de Vietnam, si bien esos otros movimientos se vieron alimentados a veces por la conflictividad laboral. En particular, con la incorporación en masa de las mujeres a la fuerza de trabajo asalariada como «trabajo barato» en las décadas de posguerra, parte del ímpetu de las protestas feministas provenía de reivindicaciones del tipo «a trabajo igual, salario igual». De forma parecida, en Estados Unidos hubo un componente significativo de conflictividad laboral en algunas de las protestas de los negros por los derechos civiles (Arrighi y Silver [1984], p. 204; Piore [1979], pp. 160-161). Sin embargo, la mayor parte de esa actividad contestataria no se podía clasificar como conflictividad laboral e, incluso, cuando lo era, no se presentaba así en los periódicos, por lo que no aparece recogida en la base de datos del WLG.

Para resumir, en esta sección hemos argumentado que los distintos esfuerzos para integrar y controlar al movimiento obrero en las décadas de posguerra tenían todos ellos sus propios límites y contradicciones. Las reformas –las que se llevaron efectivamente a cabo y abarcaron a una fracción considerable de la fuerza de trabajo– eran caras. Además, al proteger a los trabajadores del impacto más duro de las fuerzas del mercado, esas reformas reforzaban el poder de negociación de los trabajadores, creando nuevas tensiones en lugar de resolverlas. La represión –que seguía siendo un instrumento importante para controlar a los trabajadores– era también una solución inestable. Finalmente, la reestructuración a escala mundial de los procesos de acumulación del capital que tuvo lugar en las décadas de posguerra tuvo también efectos contradictorios. Las soluciones espaciales trasladaron el poder de negociación en el puesto de trabajo y la militancia de un lugar a otro, mientras que las soluciones tecnológicas/organizativas y de lanzamiento de nuevos productos no debilitaron claramente (y en algunos casos fortalecieron) el poder de negociación de los trabajadores. También hemos argumentado que las mismas contradicciones se pudieron constatar en el Primero, el Segundo y el Tercer Mundo, aun con importantes variaciones sobre el tema básico. Por otra parte, estas contradicciones no se presentaron como casos nacionales aislados, sino, por el contrario, como resultado de una interacción dinámica entre los diversos casos. Los vínculos económicos derivados del comercio y la inversión eran importantes, pero, como hemos visto, la competencia político-ideológica de la Guerra Fría también impulsó los procesos de integración y conflicto.

De este modo se llegó a un callejón sin salida en la pretensión de integrar al movimiento obrero en un sistema capitalista mundial reformado, lo cual necesariamente debía conducir a otra crisis a escala mundial. Ésta se inició durante la década de los setenta; al principio cobró forma de una crisis del capitalismo mundial y del poder mundial estadounidense, pero, a finales de la década de los ochenta, se había convertido en una crisis a escala mundial de los movimientos obreros.

VI. DE LA CRISIS DE LA HEGEMONÍA ESTADOUNIDENSE A LA CRISIS DEL MOVIMIENTO OBRERO MUNDIAL

La *reestructuración del sistema capitalista mundial* patrocinada por Estados Unidos sentó las bases para dos décadas de crecimiento sostenido y rentable, las de los cincuenta y sesenta, una «época dorada del capitalismo». Este crecimiento y rentabilidad sin precedentes proporcionó a su vez recursos materiales con los que financiar los bloques sociales de las décadas de posguerra. Sin embargo, al igual que sucedió con la época dorada del capitalismo a mediados del siglo XIX (véase la sección II), el rápido crecimiento del comercio y la producción mundiales durante las décadas de los cincuenta y sesenta

desembocó finalmente en una crisis de sobreacumulación caracterizada por una intensa competencia intercapitalista y una contracción general de los beneficios, resquebrajándose en el contexto de esa crisis los bloques sociales de posguerra destinados a integrar a los trabajadores.

Los esfuerzos iniciales del capital, en la década de los sesenta, para resolver la crisis de rentabilidad intensificando el ritmo de trabajo fueron contraproducentes, ya que esta aceleración tendía a provocar una combinación de rebelión abierta y falta de cooperación. Los «Lordstown Blues» (por el conflicto laboral que estalló en la fábrica de General Motors en Lordstown, Ohio) se convirtieron en símbolo de esa falta de cooperación. De forma parecida, las oleadas masivas de huelgas y radicalismo obrero, centradas en las industrias de producción en masa fordistas, que barrieron Europa occidental a finales de la década de los sesenta y comienzos de la de los setenta (a las que nos hemos referido antes), fueron provocadas en gran medida por la aceleración que pretendieron imponer los empresarios para contrarrestar la intensificación de la competencia intercapitalista. Esta oleada de conflictividad obrera dio lugar a un aumento sin precedentes de los salarios y a la sensación generalizada de que los capitalistas, Estados y sindicatos habían perdido el control sobre los trabajadores y los lugares de trabajo (Crouch y Piazzorno [1978], y también el capítulo 2 de este volumen).

Durante la década de los setenta los contraataques del capital y los Estados contra los movimientos obreros cobraron una forma *indirecta*, lo que sugiere que estos últimos eran demasiado fuertes (o al menos así se entendía) para intentar un ataque directo. En Europa occidental, la oleada de militancia de base condujo al principio a una crisis de las estructuras corporativas liberales, cuando los líderes sindicales «corrían tras los afiliados, no sólo en un intento cínico de mantener el control organizativo, sino a menudo como respuesta genuina a sus bases» (Panitch [1981], p. 35). Cuando las medidas coercitivas (por ejemplo, la prohibición de las huelgas) se mostraron incapaces de controlar la militancia obrera, se establecieron nuevos acuerdos corporativos que reflejaban un mayor poder de negociación en el trabajo. En parte como respuesta a las reivindicaciones sindicales, las nuevas estructuras corporativas hicieron posible que los sindicatos participasen en la toma de decisiones que concernían a la fábrica, creando o robusteciendo lo que Burawoy llama «regímenes fabriles hegemónicos»[116]. Se esperaba que los sindicatos metieran en cintura a sus bases, a cambio de su participación en los procesos de toma de decisiones a escala de fábrica. Sin embargo, esos regímenes fabriles siguieron caracterizándose por tensiones e inestabilidades, constituyendo de este

[116] Mientras que la implicación sindical en las estructuras corporativas que se ocupaban de la política macroeconómica era habitual en Europa occidental antes de finales de la década de los sesenta, su participación en la toma de decisiones a escala de fábrica fue en gran medida consecuencia de la oleada de conflictividad laboral en esa época.

modo restricciones reales a la flexibilidad del capital. Así pues, como solución a la crisis, tales expedientes eran, en el mejor de los casos, temporales (Dubois [1978], p. 30; Panitch [1981], pp. 35-38).

En Estados Unidos, el repudio abierto de las principales empresas y/o el gobierno al pacto social basado en el consumo de masas también parecía fuera de lugar en la década de los setenta. En el sector privado, las instituciones de negociación colectiva permanecían intactas. Los mercados de trabajo internos y otras estrategias aplicadas a escala de empresa, que desmercantilizaban en parte a la fuerza de trabajo, se vieron erosionados por la subcontratación, pero no directamente atacados. Finalmente, un ataque directo contra los salarios reales también estaba todavía fuera de lugar en la década de los setenta, y los salarios nominales siguieron creciendo rápidamente, aunque la inflación erosionaba los salarios reales (Goldfield [1987]; Moody [1988]). El pacto social basado en el consumo de masas presuponía no sólo que los salarios reales aumentarían continuamente, sino también que se contendría el desempleo, si era preciso mediante la ampliación de la contratación gubernamental. Pero la satisfacción de estas promesas hegemónicas llevó a los gobiernos federales, estatales y locales a profundas crisis presupuestarias e indujo un aumento de los impuestos que contraía aún más los beneficios. Estas dificultades se vieron acrecentadas por los costes (financieros y humanos) de la guerra de Vietnam. Cuando aumentó la oposición a la guerra y el movimiento por los derechos civiles dirigió su atención a las cuestiones de la pobreza y el empleo, el gobierno estadounidense respondió con otro gigantesco paso adelante hacia la «socialización del Estado». La Guerra contra la Pobreza (una importante ampliación de los programas de bienestar social), combinada con la guerra de Vietnam, precipitó una profunda crisis presupuestaria en Estados Unidos; también contribuyó a crear una vigorosa demanda global, que fortaleció el poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral en muchos lugares del mundo.

Así pues, durante la década de los setenta, enfrentados a la opción entre satisfacer las reivindicaciones de abajo para cumplir las promesas hegemónicas, o las demandas de los capitalistas en favor de una restauración de condiciones favorables para la acumulación de capital, los Estados metropolitanos pretendieron no elegir. Como respuesta, el capital se puso «en huelga». Un capital cada vez más móvil «votó con los pies», no sólo intensificando y profundizando la reubicación geográfica del capital productivo hacia áreas de bajos salarios, sino también acumulando capital en forma líquida en numerosos paraísos fiscales. Y, en la medida en que la producción industrial seguía teniendo lugar todavía en el centro de la economía-mundo capitalista, las soluciones tecnológicas y un creciente recurso a la fuerza de trabajo inmigrante se convirtieron en importantes estrategias capitalistas.

La combinación de soluciones espaciales, tecnológico-organizativas y financieras debilitó así seriamente a los trabajadores «a sus espaldas» en la década de los setenta, permi-

tiendo en el centro un asalto abierto de los Estados y el capital contra los movimientos obreros durante la década de los ochenta. A comienzos de ésta, las mejoras obtenidas por el movimiento obrero en las fábricas habían quedado en gran medida arrumbadas. Las estructuras empresariales liberales, o bien dejaron de ofrecer mejoras y perdieron casi toda su credibilidad entre los trabajadores (en particular cuando el desempleo se disparó en toda Europa occidental), o bien se hundieron completamente con la nueva estrategia represiva directa de los gobiernos (en particular tras la elección de Margaret Thatcher en Gran Bretaña). Los trabajadores lucharon para defender los pactos sociales establecidos, como se puede constatar en el repunte de las menciones de conflictividad laboral en el conjunto de países metropolitanos a comienzos de la década de los ochenta (véase la figura 4.2). La huelga de los mineros británicos, la de los controladores aéreos estadounidenses y el conflicto en la Fiat italiana fueron algunos de los acontecimientos más señalados de ese repunte de la conflictividad laboral a comienzos de la década de los ochenta. Se trató en gran medida de luchas defensivas (esto es, de resistencia frente al deterioro de las formas establecidas de vida y de los pactos sociales existentes), lo que venimos llamando oleadas de conflictividad laboral de tipo polanyiano. Todas ellas acabaron en derrotas.

La profunda crisis en que cayó el movimiento obrero en los países del centro durante la década de los ochenta no se reprodujo inmediatamente en otros lugares. Por el contrario, desde finales de la década de los setenta, importantes oleadas de militancia obrera golpearon los «escaparates» de la rápida industrialización en el Segundo y el Tercer Mundo. Se trataba en este caso de lo que llamamos conflictos de tipo marxiano, más que de tipo polanyiano. Como consecuencia de las soluciones espaciales emprendidas por el capital multinacional, y de los esfuerzos industrializadores sustitutivos de importaciones de ciertos Estados, se había creado un nuevo movimiento obrero en esos países. En algunos casos, como el de los trabajadores del automóvil en Brasil, la militancia obrera emergía en las nuevas industrias de producción en masa de bienes duraderos (véase el capítulo 2), o en gigantescas plantas industriales dedicadas a la producción de bienes de capital, como atestigua el ascenso de *Solidaridad* en los astilleros polacos (Silver [1992], cap. 2; Singer [1982]). En otros casos, como el de los trabajadores del petróleo en Irán, la militancia obrera se daba principalmente en las instalaciones de la industria exportadora de recursos naturales (Abrahamian [1982]).

En un primer momento, las soluciones financieras fortalecieron el poder de negociación de los trabajadores en los Estados del Segundo y Tercer Mundo. En la década de los setenta (a diferencia de lo que sucedió en la de los ochenta), esos países gozaron de la afluencia de abundantes empréstitos de capital. Cuando éste se puso «en huelga» en el Primer Mundo, la acumulación excesiva de petrodólares para reciclar indujo a los banqueros del Primer Mundo a hacer préstamos con bajos intereses a los gobiernos del

Segundo y del Tercer Mundo. En 1981 (en vísperas de la crisis de la deuda), por ejemplo, los bancos del Primer Mundo prestaron aproximadamente 40.000 millones de dólares (netos) a países del Segundo y el Tercer Mundo (UNDP, 1992). La deuda se convirtió en un importante mecanismo con el que atenuar a corto plazo las contradicciones de los pactos sociales desarrollistas. En Polonia, por ejemplo, el endeudamiento con el exterior permitió al gobierno polaco promover una rápida industrialización y al mismo tiempo sofocar los levantamientos periódicos de militancia obrera en la década de los setenta, aumentando los salarios y las subvenciones a los alimentos, promoviendo en general el empleo y manteniendo altos niveles de inversión de capital. Por aquel entonces el gobierno polaco esperaba que la industrialización condujera a un aumento de las exportaciones, permitiéndole no sólo pagar los préstamos, sino también aumentar la riqueza nacional y cumplir por fin las promesas del socialismo de cara a una clase obrera impaciente (Silver [1992], cap. 2; Singer [1982]).

No hace falta decir que mitigar las contradicciones del pacto social desarrollista recurriendo al endeudamiento externo era una solución muy arriesgada. En la medida en que los Estados del Segundo y el Tercer Mundo utilizaban los fondos así obtenidos para promover la industrialización y/o aumentar el empleo público en los servicios sociales, se reforzaba el poder de negociación en el mercado de trabajo (y potencialmente también el poder de negociación en el lugar de trabajo). Si el gobierno cedía a las presiones de los trabajadores, corría el riesgo de perder el acceso a los fondos de la inversión extranjera y de resultar internacionalmente poco competitivo, lo que le impediría pagar mediante las exportaciones los intereses de la deuda acumulada. Si no conseguía integrar la creciente fuerza de los trabajadores, se arriesgaba a una crisis de legitimidad por no haber sabido hacer llegar a las masas los beneficios esperados de la soberanía nacional (o de la revolución social) y de la industrialización/modernización. Los bloques sociales de los países del Segundo y del Tercer Mundo afrontaban así contradicciones análogas a las que deterioraban los pactos sociales de los países del centro de la economía-mundo capitalista.

Las demandas intensificadas durante la década de los setenta de un nuevo orden económico internacional por parte de los Estados del Tercer Mundo reflejaban, sin duda, la conciencia de esa fragilidad. Además, en esa década tales demandas parecían contar con cierta probabilidad de éxito. Con la derrota militar de Estados Unidos en Vietnam y el éxito de la OPEP, el poder relativo de los Estados del Tercer Mundo parecía fuerte y la nueva militancia nacionalista, que resurgía en el mismo, recreaba a su vez algunos aspectos de las condiciones políticas favorables que habían fortalecido al movimiento obrero durante el periodo de las luchas de liberación nacional. La militancia obrera (especialmente las acciones dirigidas contra las empresas extranjeras) gozó de nuevo de un amplio apoyo interclasista en la década de los setenta, con una importante oleada de nacionalizaciones que recorrió todo el Tercer Mundo.

Sin embargo, la mayoría de los movimientos obreros en el Segundo y el Tercer Mundo, que se habían mostrado notablemente fuertes en las décadas de los setenta y ochenta, cayeron en una profunda crisis en la de los noventa. En cierta medida este debilitamiento fue consecuencia de las soluciones espaciales. Sin embargo, como hemos argumentado a lo largo de todo este libro, tales soluciones no pueden explicar el debilitamiento *general* de los movimientos obreros, porque el debilitamiento en los lugares de los que emigraba el capital debería haberse visto compensado por un fortalecimiento en los nuevos lugares a los que afluía[117]. La explicación de la severidad y amplitud de la crisis de los movimientos obreros parece deberse, por el contrario, a la enorme importancia de la solución financiera implementada durante las décadas de los ochenta y noventa, así como a un cambio en el carácter de ésta.

El volumen de los préstamos de los bancos internacionales se multiplicó desde un 4 por 100 del PIB total de los países de la OCDE en 1980 hasta el 44 por 100 en 1991 (*The Economist*, 1992). Al mismo tiempo se produjo una importante reorientación en la dirección de los flujos del capital financiero, siendo ahora Estados Unidos el país que succionaba liquidez de todo el mundo. El flujo neto de capital desde el norte hacia el sur, al que nos hemos referido antes, de aproximadamente 40.000 millones de dólares en 1981, se convirtió en un flujo *inverso* neto de casi la misma cuantía en 1988 (UNDP, 1992). El repentino cierre del grifo de los préstamos de capital precipitó la primera crisis de la deuda a comienzos de la década de los ochenta, que a su vez permitió al Fondo Monetario Internacional obligar a los países deudores a la adopción de «ajustes estructurales» como condición para la refinanciación de la misma. Los importantes recortes del gasto público supusieron despidos masivos, altos niveles de desempleo y un debilitamiento generalizado del poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral. La eliminación de barreras comerciales contribuyó a la desindustrialización y el colapso de grandes empresas de propiedad estatal o subvencionadas, la proliferación de empresas en el sector informal, y el debilitamiento del poder de los trabajadores, tanto en el mercado laboral como en el lugar de trabajo.

La modificación del carácter de la expansión financiera durante las décadas de los ochenta y noventa estaba vinculada a un cambio radical de la política del gobierno estadounidense (Arrighi [1994], pp. 314-324 [378-390]). Mientras que en la década de los setenta el gobierno estadounidense había tratado infructuosamente de frenar la fuga de capitales en forma líquida, durante la de los ochenta Estados Unidos compitió activamente por ese capital líquido para financiar simultáneamente recortes de impuestos en casa y una nueva escalada de la Guerra Fría en el exterior. Estados Unidos ganó la bata-

[117] Como hemos argumentado también, esa línea de razonamiento nos lleva a predecir importantes oleadas de conflictividad laboral de tipo marxiano en China en un futuro no muy lejano (véase el capítulo 3).

lla final de la Guerra Fría contra la URSS (incapaz de competir tanto en el terreno financiero como en el militar), mientras dejaba de afluir capital al resto del mundo (incluidos los países del Segundo Mundo). El cambio de política del gobierno estadounidense no era sólo económico/ financiero; suponía, esencialmente, una «contrarrevolución global» (esto es, la liquidación del régimen internacional relativamente favorable a los trabajadores y al desarrollo vigente durante las primeras décadas de posguerra en favor de un régimen internacional que recordaba la *belle époque* a finales del siglo XIX y comienzos del XX). En la década de los noventa la crisis del capitalismo mundial y del poder mundial estadounidense se habían convertido en una crisis a escala mundial de los movimientos obreros.

Sin embargo, como hemos visto en este capítulo, la solución financiera de finales del siglo XX no es un fenómeno sin precedentes. Una importante solución financiera fue también un aspecto central del periodo de globalización capitalista *a finales del siglo* XIX. Además, los inicios de las expansiones financieras, tanto de finales del siglo XIX como de finales del siglo XX, fueron seguidos a corto plazo por crisis del movimiento obrero. Aunque éste sufrió un retroceso a finales de la década de 1890 (cuando se puso en práctica la solución financiera), al cabo de menos de una década volvió a aumentar de nuevo la conflictividad laboral, lo que condujo a un nuevo fortalecimiento del movimiento obrero y de la militancia a escala mundial en la primera mitad del siglo XX. Desde la atalaya de 2002, sin embargo, la crisis de los movimientos obreros a finales del siglo XX parecía ser más larga y más profunda que la experimentada a finales del siglo XIX.

Aun así, teniendo en cuenta el análisis histórico aquí expuesto, ¿deberíamos esperar que esta crisis general contemporánea de los movimientos obreros sea también temporal? Con otras palabras: dadas las analogías entre el final del siglo XIX y el final del siglo XX, ¿cabe pensar que estemos en vísperas de un periodo de intensificación de la conflictividad laboral, combinando oleadas de tipo polanyiano y de tipo marxiano, semejantes a las de la primera mitad del siglo XX? Después de todo, oleadas de conflictividad laboral de tipo polanyiano acompañaron el colapso del bloque social desarrollista, cuando los paquetes de ajuste estructural provocaron en la década de los ochenta protestas masivas en los países del Tercer Mundo, en forma de «disturbios antiFMI» (Walton y Ragin [1990]), que se mantenían a comienzos del siglo XXI, especialmente en Argentina a finales de 2001. De forma parecida, el desmantelamiento del sistema de empleo vitalicio en China ha provocado importantes oleadas de conflictividad laboral de tipo polanyiano entre los trabajadores cuyo sustento y forma de vida se veían dañados (Solinger [1999], [2001]; Eckholm [2001]; Pan [2002]). Al mismo tiempo, la escalada de protestas antiglobalización en los países del centro, desde Seattle hasta Génova, se ha visto alimentada en gran medida por una conflictividad laboral de tipo polanyiano.

Sin embargo, también hay buenas razones para pensar que los procesos contemporáneos de globalización y conflictividad laboral no están simplemente recorriendo de nuevo la vía seguida a finales del siglo XIX y comienzos del XX. En el capítulo 3 argu-

mentamos que la naturaleza y el grado del poder de negociación de los trabajadores se van transformando a medida que ascienden y decaen las principales industrias. En este capítulo hemos argumentado que la política mundial, en general, y las guerras, en particular, han sido decisivas para determinar el carácter y el alcance del poder de negociación de los trabajadores y las pautas de conflictividad laboral. Al pensar sobre el futuro de los movimientos obreros, por lo tanto, una cuestión clave es si la dinámica de guerra y política mundial a comienzos del siglo XXI es fundamentalmente diferente de las que influyeron tan notablemente sobre la evolución a escala mundial de la conflictividad laboral durante el siglo XX. Ésta es una de las cuestiones centrales de las que nos ocuparemos en el capítulo quinto y último.

V La dinámica actual desde una perspectiva histórico-mundial

Nuestro punto de partida al comienzo de este libro era que, al insertar los estudios laborales en un marco histórico-mundial, podríamos arrojar una nueva luz sobre la crisis global actual de los movimientos obreros. En los capítulos centrales del libro tratamos de distinguir, desde diversos puntos de vista, las dinámicas recurrentes de las que son fundamentalmente nuevas y sin precedentes en la trayectoria de la conflictividad laboral mundial. En este capítulo final volvemos a los debates apuntados en el capítulo 1 sobre las causas, profundidad y naturaleza de la crisis actual de los movimientos obreros, apoyándonos en nuestro estudio del pasado.

1. ¿UNA CARRERA HACIA EL ABISMO?

El análisis de la globalización de la producción en masa en la industria automovilística mundial, que hemos realizado en el capítulo 2, nos llevaba a la conclusión de que la reubicación geográfica de la producción no ha provocado una simple carrera hacia el abismo. Por el contrario, encontramos una pauta recurrente, en la que la reubicación geográfica de la producción tendía a crear y reforzar una nueva clase obrera en cada nuevo lugar de inversión. Aunque el capital multinacional se veía atraído por la promesa de una fuerza de trabajo barata y controlable, las transformaciones aportadas por la expansión de la industria también modificaban el equilibrio entre las fuerzas de clase. Los fuertes movimientos obreros que surgían en cada nueva ubicación conseguían aumentos de salarios y mejoras en las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores. Además, a menudo desempeñaban un papel dirigente en la lucha por la democracia, incluyendo en la agenda social transformaciones que iban mucho más allá de las proyectadas por las elites prodemocráticas.

Evidentemente, la reubicación del capital desde los lugares de producción existentes tendía a debilitar a las clases obreras establecidas. Sin embargo, la imagen de los trabajadores del Tercer Mundo como «atados a una rueda de molino, sin esperanza ni protección internacional» (Greider [1999], p. 5), deja de lado las contradicciones que el capital hallaba recurrentemente con cada solución espacial, ya que la difusión geográfica de la industria también difundía un fuerte poder de negociación en el lugar de trabajo. Así pues, los trabajadores de cada nuevo lugar de inversión con bajos salarios podían recurrir en no pequeña medida a su *propio* poder de negociación estructural. Nuestra exposición sobre la industria mundial del automóvil sugiere que, si la reubicación de las actividades industriales hubiera sido el principal instrumento de la actual reestructuración del capitalismo mundial, no habríamos contemplado un debilitamiento estructural general de los movimientos obreros. Además, si las pautas del pasado sirven como guía para el futuro, deberíamos esperar importantes oleadas de conflictividad laboral industrial (de tipo marxiano) en las regiones que han experimentado una rápida industrialización y proletarización (a este respecto, el caso de China es de la mayor importancia histórico-mundial).

Una explicación alternativa vincula la crisis del movimiento obrero al impacto de las transformaciones en la organización de la producción sobre el poder de negociación de los trabajadores, pero nuestro análisis de la industria automovilística mundial en el capítulo 2 sugiere también que tales soluciones tecnológicas no tuvieron un claro efecto debilitador sobre el poder de negociación de los trabajadores. Por el contrario, los sistemas de producción *just-in-time* han incrementado el poder de negociación en el lugar de trabajo, aumentando la vulnerabilidad del capital frente a los trastornos en el flujo de producción.

Así pues, tenemos que buscar en otro lugar la explicación de la crisis global de los movimientos obreros a finales del siglo XX. En las secciones 3 y 4 atenderemos al impacto de las soluciones de lanzamiento de nuevos productos y al de las soluciones financieras.

II. ¿EL FINAL DE LA BRECHA NORTE-SUR?

Aunque el análisis llevado a cabo en el capítulo 2 sugiere que las soluciones espaciales en las industrias de producción en masa no han provocado una clara carrera hacia el abismo, se podría entender que apunta una tendencia hacia la homogeneización global de las condiciones de trabajo, difuminando la brecha Norte-Sur, ya que nuestra exposición ponía de relieve que la producción en masa en la industria automovilística tendía a crear contradicciones sociales parecidas, entre ellas fuentes similares del poder de negociación de los trabajadores y formas de lucha semejantes. El resultado era una chocante sensación de *déjà vu* a lo largo de medio siglo de luchas, desde Detroit hasta Turín y Ulsan.

Aunque nuestra historia del *déjà vu* del capítulo 2 ponía de relieve el impacto homogeneizador de la reubicación del capital, nuestra exposición, en el capítulo 3, del modelo del ciclo del producto, *críticamente reformulado*, enfatizaba las contratendencias sistémicas que reproducen continuamente la brecha Norte-Sur, con importantes implicaciones para los movimientos obreros de distintos lugares. Cada reaparición del patrón recurrente tenía lugar en un *entorno competitivo cualitativamente diferente.* Tanto en el ciclo del producto textil como en el del automóvil, cuando el centro de la producción (y con él las luchas obreras) se desplazaba a zonas de bajos salarios, el «aluvión de beneficios monopolistas» cosechado en la fase de innovación ya no estaba disponible, disminuyendo así el margen de maniobra para acuerdos estables entre trabajo y capital.

Más en general, se constata una tendencia sistémica a que las soluciones tecnológicas y de lanzamiento de nuevos productos creen de forma recurrente un aluvión de beneficios monopolísticos en los países de renta alta en los que se concentran las innovaciones, mientras que los países de renta baja raramente comparten esa bendición. Por otra parte, el proteccionismo también ha desempeñado un papel destacado en el mantenimiento o restauración de la situación competitiva global de los lugares de producción con altos salarios. Para decirlo de otra forma, constatamos que, si bien las soluciones espaciales tienden a cerrar la brecha Norte-Sur, las soluciones tecnológicas y de lanzamiento de nuevos productos, así como el proteccionismo, tienden a ensancharla continuamente.

Desde la perspectiva adoptada en el capítulo 3, las dificultades arrostradas por los trabajadores del Tercer Mundo no se deben a una falta de presión internacional para mantener los estándares laborales, sino que las raíces del problema son más bien los procesos sistémicos que reproducen continuamente la brecha Norte-Sur. Las soluciones espaciales reubicaban las contradicciones sociales de la producción en masa (incluida la fuerza de la clase obrera), pero no la riqueza mediante la que los países de elevados salarios mitigaban históricamente esas mismas contradicciones. En consecuencia, las reivindicaciones y el poder de negociación van de la mano, creando las condiciones para crisis sociales permanentes en gran parte del mundo poscolonial.

III. ¿DEBILITAMIENTO DEL PODER ESTRUCTURAL DE LOS TRABAJADORES?

La principal industria del capitalismo mundial del siglo XX –la automovilística– confería a los trabajadores un gran poder de negociación en el lugar de trabajo, debido a su situación estratégica dentro de una división técnica del trabajo compleja e intensiva en capital, vulnerable a costosos trastornos en el flujo de producción (véase el capítulo 2). También argumentamos que las soluciones tecnológicas/organizativas asociadas al posfordismo no han debilitado el poder de negociación en el lugar de trabajo en la industria automovilística, y (en el capítulo 3) que ese poder de negociación en el lugar de

trabajo ha sido mucho más fuerte en la industria automovilística que en la textil, esto es, en la principal industria del capitalismo mundial durante el siglo XIX. En resumen, el siglo XX parece haberse caracterizado por una tendencia al fortalecimiento general del poder de negociación en el lugar de trabajo.

Sin embargo, la industria automovilística (y más en general la producción en masa de bienes de consumo duraderos) ya no es la principal industria del capitalismo mundial en el siglo XXI, ni simbólicamente ni en términos de aumento del empleo (especialmente en los países de elevados salarios). Esto ha llevado a algunos observadores a atribuir la crisis del movimiento obrero a la desaparición de la propia clase obrera (véase el capítulo 1). Nuestra atención al proceso continuo de reproducción de la clase obrera mundial nos ha llevado a una conclusión sustancialmente diferente. En el capítulo 3 argumentamos que el centro de la conflictividad laboral no sólo se desplaza de un lugar a otro dentro de cada industria, siguiendo las sucesivas soluciones espaciales, sino también de una industria a otra, siguiendo las sucesivas soluciones de lanzamiento de nuevos productos. Vimos cómo esto tenía lugar históricamente en el desplazamiento del textil al automóvil. En el transcurso de la primera mitad del siglo XX, la conflictividad laboral en la industria textil se vio primero periferizada y luego barrida. Al mismo tiempo, sin embargo, se creaban/reforzaban nuevas clases obreras en la nueva industria líder del siglo XX, la del automóvil (véase el cuadro 3.1). De forma parecida, aunque la conflictividad laboral en la industria automovilística también se va haciendo periférica (y quizá sea finalmente barrida) en el siglo XXI, cabría esperar la formación y surgimiento de nuevos movimientos obreros en las principales industrias del siglo XXI. Con otras palabras, desde la perspectiva adoptada aquí, la crisis de los movimientos obreros a finales del siglo XX es coyuntural y será probablemente superada con la consolidación de nuevas clases obreras «en formación».

Sigue no obstante en pie la pregunta con respecto a la naturaleza y grado del poder de negociación de los trabajadores en las nuevas industrias líderes. Con otras palabras, ¿se mantendrá en el siglo XXI la tendencia hacia un mayor poder de negociación en el lugar de trabajo? Para responder a esa pregunta, en el capítulo 3 intentamos identificar las nuevas industrias líderes del siglo XXI y comparar la naturaleza y el grado del poder de negociación de los trabajadores en ellas, con los de los trabajadores de la industria textil y del automóvil. Aparecía un panorama muy heterogéneo, tanto en cuanto a los candidatos potenciales a nuevas industrias líderes, como en cuanto a las implicaciones para el poder de negociación de los trabajadores. Vimos que, aunque los trabajadores de algunos sectores clave contemporáneos (por ejemplo, transportes y comunicaciones) cuentan con tanto poder de negociación en su lugar de trabajo como hayan podido tener en cualquier momento los del automóvil, el de otros (trabajadores de hostelería) es mucho menor. Algunos, como los profesores, no cuentan con un poder de negociación significativo en el lugar de trabajo (ya que no trabajan en el seno de una comple-

ja división *técnica* del trabajo), pero sí con un significativo poder de negociación, gracias a su situación estratégica dentro de la división social del trabajo.

En resumen, aunque resulte mucho menos negativa de lo que se suele pensar, la tendencia registrada durante el siglo XX al incremento del poder de negociación en el lugar de trabajo se está viendo al menos parcialmente invertida en el siglo XXI. El poder de negociación de muchos de los actuales trabajadores empleados, con bajos salarios, en los servicios personales y en los prestados a los productores se halla más próximo al disfrutado por los obreros textiles de mediados del siglo XIX que al detentado por los trabajadores del automóvil en el XX.

Desde esta perspectiva, el declive actual de la militancia obrera puede remitirse a una tendencia hacia el debilitamiento general del poder de negociación en el lugar de trabajo. Sin embargo, nuestra comparación de las dinámicas históricas de conflictividad laboral en las industrias textiles y automovilísticas sugería la escasa correlación entre poder de negociación en el lugar de trabajo y militancia obrera. De hecho, los obreros textiles, aunque tuvieron menos éxito en la consecución de sus demandas inmediatas, eran notablemente más militantes que los del automóvil, aunque una diferencia crucial entre los trabajadores de ambas industrias era que los éxitos de los del textil dependían mucho más de un gran *poder asociativo* (sindicatos, partidos políticos y alianzas interclasistas con movimientos nacionalistas), y precisamente cabe esperar que el peso del poder asociativo en las estrategias de poder globales del movimiento obrero vaya aumentando.

De hecho, como vimos en el capítulo 3, la estrategia de algunas de las campañas recientes más exitosas del movimiento obrero, en el pujante sector servicios de los países del centro de la economía-mundo capitalista, tiene mucho en común con las campañas que los obreros textiles organizaron a finales del siglo XIX y principios del XX. Los obreros textiles, que trabajaban en una industria no integrada verticalmente, con múltiples empresas pequeñas y empleo inestable, tuvieron que desarrollar un poder compensador, basado en organizaciones sindicales y políticas a escala de ciudad o región. Hoy día, de forma parecida, los trabajadores con bajos salarios de los servicios, que operan en industrias verticalmente desintegradas[118], al menos en apariencia, han seguido un modelo organizativo basado en la comunidad, más que un modelo basado en el poder derivado de la situación de los trabajadores en el lugar de producción. Las campañas «Por un Salario Mínimo Vital» y «Justicia para los Empleados de la Limpieza» en Estados Unidos han procurado basar su organización laboral en la comunidad, y no en un eventual empleo

[118] Resulta crucial comprender que no se trata de un simple regreso al pasado, porque la desintegración vertical suele ser sólo una apariencia superficial; bajo la plétora de pequeñas firmas hay grandes corporaciones, gobiernos y universidades que han subcontratado esas tareas para recortar costes y protegerse a sí mismos de la responsabilidad.

estable en cualquier empresa o grupo de empresas dado. Como en el caso de los obreros textiles, la victoria no se puede alcanzar basándose principalmente en el poder estructural autónomo de los trabajadores, sino, por el contrario, en la alianza con grupos y capas del conjunto de la comunidad, y en los recursos que ésta puede aportar[119].

Si la importancia del poder de negociación asociativo está creciendo, la futura trayectoria de los movimientos obreros estará muy condicionada por el contexto político amplio del que forman parte. Nuestro análisis, en el capítulo 3, del caso de los obreros textiles a comienzos del siglo XX nos llevó obligadamente a destacar los lazos existentes entre movimientos obreros y movimientos de liberación nacional. Es preciso igualmente analizar los eventuales lazos análogos entre los movimientos obreros actuales y otros movimientos.

Además, una evaluación completa de las tendencias actuales del poder de negociación de los trabajadores requiere un atento examen del contexto político mundial, por otra razón. Hasta ahora, en esta sección hemos insistido en el impacto de los cambios en la organización de la producción sobre el poder de negociación de los trabajadores. Pero, como dijimos en el capítulo 4, este último se basó en el siglo XX al menos tanto en la centralidad de los trabajadores para las estrategias de poder mundial de los Estados como en su centralidad en el seno de procesos de producción complejos. Cabe esperar, sin duda, que la trayectoria de los movimientos obreros del siglo XXI siga estando ligada con la (siempre cambiante) dinámica de la guerra y la política interestatal, de la que nos ocuparemos ahora.

IV. ¿CÓMO EVOLUCIONARÁ LA RELACIÓN ENTRE LA GUERRA Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES?

Como sostuvimos en el capítulo 4, la conflictividad laboral en el siglo XX ha estado profundamente entrelazada con la dinámica de la política interestatal y la guerra. Sobresalen varias tendencias importantes. En primer lugar, el poder de los trabajadores

---

[119] Es importante señalar que una proporción significativa de las nuevas clases obreras, en formación en los países del centro de la economía-mundo capitalista, están formadas por inmigrantes (con papeles y sin papeles). Esto influye, tanto positiva como negativamente, sobre la cantidad y el tipo de recursos disponibles para poner en pie un fuerte poder de negociación asociativo. Las constricciones legales son quizá las influencias negativas más obvias, mientras que los lazos étnicos comunales y el potencial acceso a recursos transnacionales son quizá las más positivas. Como a comienzos del siglo XX, las clases obreras internacionalmente móviles de hoy día (en la medida en que se pueden efectivamente trasladar de un sitio a otro) proporcionan una base estructural para la difusión internacional de la conflictividad laboral, como portadoras de ideologías y formas de lucha y porque posibilitan el desarrollo de formas transnacionales de poder asociativo (por ejemplo, solidaridad por encima de las fronteras y organización transnacional).

frente a sus Estados se incrementó espectacularmente desde finales del siglo XIX, cuando éstos dependían cada vez más, para la victoria bélica, de la buena disposición, y aun del entusiasmo, de los trabajadores-ciudadanos enviados al frente y de los que trabajaban en las fábricas que los abastecían. Fue en el contexto de la escalada de rivalidad interimperialista y del conflicto armado, en la primera mitad del siglo XX, cuando los trabajadores (especialmente los de los países metropolitanos) consiguieron forzar a sus Estados a una expansión más rápida de los derechos laborales y de los democráticos. Sin embargo, esta socialización del Estado tuvo un éxito muy limitado en el mantenimiento de la lealtad de los trabajadores. Los horrores y el caos provocados por la moderna guerra industrializada desestabilizaron cada vez más estos esfuerzos por lograr bloques sociales nacionales, desencadenando finalmente un círculo vicioso de guerra, conflictividad laboral y crisis revolucionarias. El caos sistémico generalizado de la primera mitad del siglo XX sólo se pudo resolver mediante reformas político-económicas sustanciales acometidas *a escala global* tras la Segunda Guerra Mundial, que incluían el establecimiento de un régimen monetario y comercial internacional cuyas reglas reconocieran implícitamente que el trabajo es una mercancía ficticia que requiere protección frente a los golpes más duros de un mercado mundial no regulado. Estas reformas globales permitieron el establecimiento del consumo de masas y de bloques sociales desarrollistas a escala nacional (véase el capítulo 4).

Desde esta perspectiva, el declive de la conflictividad laboral y la desradicalización de los movimientos obreros en la segunda mitad del siglo XX parecen consecuencias de la transición a una situación de guerra más controlada y limitada, así como a un entorno internacional más favorable a los trabajadores. Y, si en el siglo XXI podemos volver a una situación de conflictividad obrera creciente y radicalizada a escala mundial, es algo que también depende de que regresemos a una situación de crecientes conflictos interestatales y de guerra mundial, como en la primera mitad del siglo XX.

A este respecto, la guerra de Vietnam tiene una importancia crucial. En primer lugar, refuerza nuestra conclusión sobre los efectos radicalizadores de las guerras costosas e impopulares, así como la propensión de los Estados a afrontar las contradicciones socializándose más (véase el capítulo 4). Pero la guerra de Vietnam también fue importante porque provocó una grave crisis del poder económico y militar global de Estados Unidos, desencadenando una serie de iniciativas que culminaron en una contrarrevolución en la política global estadounidense. En el núcleo de esta contrarrevolución estaba una importante modificación de su estrategia militar global y de su estrategia socioeconómica global.

La contrarrevolución en la estrategia militar equivalió a un reconocimiento por Estados Unidos (y otros países metropolitanos) de que cualquier guerra que afectara vitalmente a una cantidad significativa de sus trabajadores-ciudadanos constituía un serio riesgo para la estabilidad social. El reconocimiento de este hecho paralizó al prin-

cipio al gobierno estadounidense, en la esfera militar, en la década de los setenta; en la de los ochenta, en cambio, esa parálisis fue superada mediante un brusco desplazamiento de la guerra intensiva en trabajo (soldados) a la guerra intensiva en capital (armamento). Las ventajas para los países que podían pagarse esta estrategia de alta tecnología quedaron claras en el enfrentamiento del Reino Unido con Argentina por las islas Malvinas, y fueron confirmadas espectacularmente en la primera guerra del Golfo y de nuevo, aunque menos espectacularmente, en la guerra de Kosovo. La oposición interna a esas guerras en los países del Primer Mundo fue muy escasa, porque sus gobiernos (en particular el de Estados Unidos) se esforzaron por minimizar (tendiendo a *cero*) las bajas *entre sus propios trabajadores-ciudadanos-soldados*. Además, se han dedicado enormes energías en investigación y desarrollo a la automatización de la guerra (eliminando casi completamente el riesgo para los soldados del Primer Mundo, tanto de resultar muertos como de participar directamente en matanzas en masa) (Greider [1998]).

Se trata de un tipo de guerra muy diferente de la que radicalizó a los trabajadores y desencadenó la pauta explosiva de conflictividad laboral a escala mundial en la primera mitad del siglo XX. Las guerras recientes han infligido daños tremendos a los países, generalmente pobres, sobre los que caían los explosivos de alta tecnología –destruyendo la infraestructura económica y con ella a clases obreras estables–, pero no han «movilizado violentamente a las masas» del Primer Mundo. Así pues, si la guerra sigue aislando a los trabajadores del Primer Mundo (y más en general a sus ciudadanos) de los aspectos más horrorosos, mientras destruye a las clases obreras estables existentes en otros lugares, no es probable que produzca el tipo de potente y explosiva conflictividad laboral que caracterizó a la primera mitad del siglo XX[120].

Al mismo tiempo, cuanto más se encaminan los Estados del Primer Mundo hacia la automatización de la guerra, más se emancipan de la dependencia con respecto a sus trabajadores-ciudadanos para salir vencedores en ella. Así se invierte uno de los procesos más poderosos que han impulsado la expansión de los derechos laborales y democráticos, lo que plantea la cuestión de si esa inversión está facilitando una contracción importante de esos derechos. De hecho, el otro aspecto de la contrarrevolución de la década de los ochenta en la esfera militar ha sido una contrarrevolución en la esfera socioeconómica. El régimen internacional, relativamente favorable a los trabajadores y al desarrollo, fue sustituido en la década de los ochenta por un régimen decididamente *hostil* hacia ambos. Los pactos sociales de consumo de masas y desarrollo, que constituían el núcleo del New Deal global de posguerra, fueron abandonados desde arriba. Las redes de seguridad social a escala nacional fueron recortadas o desmanteladas en

120 Está por ver cómo afectará la «guerra contra el terrorismo» a las relaciones entre guerra y conflictividad laboral. Para una precoz evaluación de su impacto sobre los trabajadores estadounidenses, véase Kutalik (2002).

todo el mundo, junto con las instituciones internacionales que las permitieron/promovieron. De esa forma, la contrarrevolución en la esfera socio-económica ha generado una tendencia hacia la desocialización del Estado.

Hasta ahora hemos argumentado que el actual contexto político-militar global contrasta llamativamente con el que provocó una conflictividad laboral radicalizada y explosiva a finales del siglo XIX y comienzos del XX. Sin embargo, con el desmantelamiento del régimen internacional favorable a los trabajadores, el actual contexto socioeconómico global ha llegado a compartir importantes rasgos con aquel periodo. En ambos se promovió la ideología del *laissez-faire* y se produjo un impulso concertado para liberar al capital de sus restricciones, facilitando así una acelerada reestructuración de los procesos globales de acumulación de capital (soluciones de amplio alcance) que destruyeron las fuentes de sustento no mercantilizadas y socialmente protegidas; en ambos periodos se produjo un importante desplazamiento de la inversión, desde el comercio y la producción a las finanzas y la especulación, lo que hemos llamado una solución financiera[121]; en ambos periodos esas transformaciones, incluida la financiarización del capital, contribuyeron a un creciente desempleo estructural, a un aumento de las desigualdades y a importantes dislocaciones en las formas establecidas de vida y sustento de los trabajadores de todo el mundo; finalmente, en ambos periodos el despegue de la solución financiera fue de la mano con importantes ofensivas patronales contra los trabajadores y con un declive de la conflictividad laboral. A finales del siglo XIX ese declive tuvo corta vida. En la primera mitad del siglo XX las reivindicaciones crecientes y el fortalecimiento del poder estructural de los trabajadores (en el lugar de producción y en la política mundial) se combinaron para generar poderosas oleadas de conflictividad laboral de tipo marxiano y de tipo polanyiano (véanse los capítulos 1 y 4). Estos brotes de conflictividad laboral obligaron, a su vez, a las elites mundiales a poner en práctica importantes reformas políticas y socioeconómicas a escala global (véase el capítulo 4).

Las analogías entre los últimos años del siglo XIX y del siglo XX plantean la cuestión de si podemos esperar también ahora que el declive actual de la conflictividad laboral

[121] La solución financiera y las modificaciones en el régimen internacional son factores explicativos *clave* porque son los dos elementos que distinguen los periodos de globalización de finales del siglo XIX y finales del siglo XX de los treinta o cuarenta años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Como argumentamos en el capítulo 4, la época dorada del capitalismo en las décadas de los cincuenta y sesenta se caracterizó por continuas soluciones espaciales, tecnológicas y de lanzamiento de nuevos productos que debilitaron a los movimientos obreros en momentos y lugares determinados, pero que en general provocaron una tendencia a su fortalecimiento que se mantuvo hasta la década de los setenta. El punto de inflexión se produjo en la década de los ochenta, con la combinación del despegue de la solución financiera y el desmantelamiento del régimen internacional favorable a los trabajadores.

sea de corta vida (o al menos temporal). De hecho, muchos observadores ven signos de una creciente reacción en las manifestaciones antiglobalización de Seattle y posteriores citas del movimiento de resistencia global. La creencia de que «no hay alternativa» se ha visto fundamentalmente cuestionada, y se están planteando propuestas para una transformación del régimen político y socioeconómico mundial hacia otro más favorable a los trabajadores. ¿Qué probabilidades hay de que se establezca este nuevo régimen internacional? ¿Y qué probabilidad hay de que este régimen provenga de (y refleje sustancialmente) un auténtico internacionalismo obrero? Éstas son las preguntas a las que atendemos en la siguiente y última sección.

V. ¿UN NUEVO INTERNACIONALISMO OBRERO?

El periodo de globalización de finales del siglo XIX y comienzos del XX estuvo asociado no sólo con una conflictividad laboral creciente y explosiva, sino también con el colapso de la Segunda Internacional y dos guerras mundiales. El colapso del internacionalismo obrero, como hemos argumentado, estuvo estrechamente relacionado con el imperialismo y la socialización del Estado, procesos que vincularon la seguridad del sustento de los trabajadores al poderío de sus Estados-nación. A comienzos del siglo XXI, con la tendencia hacia la desocialización del Estado, ¿se están haciendo más favorables las circunstancias para el resurgimiento del internacionalismo obrero?

Para responder a esa pregunta, resulta instructivo otro paralelismo entre ambos periodos de globalización. En ambos, el proteccionismo nacional con tintes racistas y xenófobos forma parte de la reacción de los trabajadores (y de otros estratos) a los trastornos provocados por un mercado laboral global desregulado[122]. En el capítulo 1 sugeríamos que no hay razones para esperar que, sólo porque al capital le resulte rentable tratar a todos los trabajadores como equivalentes intercambiables, a éstos les parezca igualmente aceptable tal homogeneización. Por el contrario, los seres humanos que se hallan en situaciones de inseguridad (incluidos los trabajadores) tienen buenas razones para insistir en la importancia de los límites y fronteras no clasistas (esto es, raza, ciudadanía, género...) como forma de justificar reivindicaciones de una protección privilegiada frente a la catástrofe. La desocialización del Estado no proporciona, pues, por sí misma un suelo fértil para que arraigue el internacionalismo obrero. De hecho, se podría argumentar que el nivel de vida actual de los trabajadores del

[122] A este respecto, son llamativos los paralelismos existentes entre la actitud del movimiento obrero estadounidense hacia China, la población china a finales del siglo XIX y del XX (véanse Silver y Arrighi [2000]; Saxston [1971]; Cockburn [2000]).

Primer Mundo depende menos de la capacidad de sus Estados para emprender guerras interimperialistas que de su capacidad para derrotar a la competencia de los trabajadores del Tercer Mundo imponiendo restricciones a las importaciones y a la inmigración.

Como argumentamos en el capítulo 4, la conflictividad laboral mundial en el siglo XX ha seguido una trayectoria pendular entre crisis de rentabilidad y crisis de legitimidad social. La crisis de rentabilidad materializada en la Gran Depresión de finales del siglo XIX se resolvió mediante una serie de soluciones que socavaron el nivel y las formas establecidas de vida en todo el mundo. El resultado fue una profunda crisis de legitimidad social y un círculo vicioso de creciente conflictividad laboral, crisis revolucionarias y guerras mundiales. Tras medio siglo de creciente caos sistémico, los pactos sociales de posguerra supusieron un reconocimiento explícito de la necesidad de proteger a los trabajadores frente a las fuerzas de los mercados globales desregulados. Aunque los beneficios de los capitalistas nunca se subordinaron totalmente a las condiciones de vida y sustento de los trabajadores, se produjo un reconocimiento generalizado de que, a menos que el capitalismo se mostrara capaz de proporcionar seguridad física y económica, no sobreviviría a los crecientes desafíos revolucionarios que provenían desde abajo. Los trabajadores no podían ser tratados como simples mercancías para usar o tirar de acuerdo con las fuerzas del mercado. Sin embargo, esa actitud filosófica y política se llegó a ver como un freno creciente a los beneficios en la década de los setenta, y en la de los ochenta fue abandonada por las elites mundiales. Las dislocaciones a escala mundial de las formas establecidas de vida y sustento provocadas por ese giro, a finales del siglo XX, hacia los mercados desregulados están produciendo de nuevo una profunda crisis de legitimidad social para el capitalismo mundial. Queda por ver si ésta resultará lo bastante perturbadora para las elites mundiales como para provocar una nueva oscilación del péndulo hacia la protección del sustento y la seguridad.

Sin embargo, el análisis llevado a cabo en este libro deja claro que los pactos sociales globales de posguerra no proporcionaron una solución estable, ni para el trabajo ni para el capital, y que, además, un simple regreso al pasado es imposible, ya que, al prometer satisfacer las aspiraciones de los crecientes movimientos obreros y nacionalistas del periodo, el régimen global patrocinado por Estados Unidos eludió varias cuestiones. La ideología del crecimiento ilimitado, que sostenía el New Deal global, suponía que, durante un tiempo al menos, se podían ignorar los límites capitalistas y ecológicos de los pactos sociales desarrollistas y de consumo de masas. Las crisis combinadas de rentabilidad y ecológicas de la década de los setenta (marcadas en particular por las sacudidas del precio del petróleo durante esa década) revelaron los límites intrínsecos de las promesas hegemónicas mundiales. Además, décadas de industrialización y desarrollo –supuesto prerrequisito para que los trabajadores del Tercer Mundo pudieran

entrar en la era del gran consumo de masas– sólo sirvieron para consolidar a finales del siglo americano las desigualdades a escala mundial en la renta y en el uso/abuso de los recursos. Mientras que el solapamiento entre las fracturas raciales y de riqueza se ha consolidado a escala mundial, la degradación ambiental ha avanzado con una velocidad y escala sin precedentes en la historia humana. Así pues, el desafío al que se enfrentan los trabajadores del mundo a comienzos del siglo XXI es la lucha, no sólo contra la propia explotación y exclusión de cada uno, sino en favor de un régimen internacional que subordine verdaderamente los beneficios al sustento y bienestar de todos.

Apéndice A
La base de datos del World Labor Group: conceptualización, mediciones y procedimiento de recogida de datos

La base de datos del World Labor Group (WLG) es una de las fuentes empíricas clave utilizadas en este libro para documentar las pautas histórico-mundiales de la conflictividad laboral. Esta base de datos surgió de un proyecto colectivo de investigación de un grupo de estudiantes y profesores (el World Labor Research Working Group) del Fernand Braudel Center (Universidad de Binghamton) en la década de los ochenta. El resultado del trabajo del grupo fue publicado como un número especial de *Review*, al que nos referiremos de ahora en adelante como «el número especial» (véase Silver, Arrighi y Dubofsky [1995]). La autora de este libro amplió y puso al día posteriormente la base de datos confeccionada en la primera fase del proyecto.

En este apéndice describiré el proyecto de recogida de datos del WLG, incluidas las cuestiones de conceptualización, medición y procedimientos de recogida de datos (véase Silver, 1995a, en el número especial, para una exposición más detallada de esas cuestiones). En la sección siguiente se expone el concepto de conflictividad laboral utilizado por el World Labor Group (véase también el capítulo 1). En la segunda sección se plantean las cuestiones de medición, en la tercera los procedimientos de recogida de datos, y en la cuarta el resultado de varios estudios de fiabilidad. Finalmente, en el apéndice B reproduzco las instrucciones de recogida de datos utilizadas para confeccionar la base de datos del WLG.

I. EL CONCEPTO DE CONFLICTIVIDAD LABORAL A ESCALA MUNDIAL

Los esfuerzos para obtener una descripción adecuada de las pautas de conflictividad laboral a largo plazo y a escala mundial afrontan problemas especiales de conceptualización y medición. La resistencia obrera ha adoptado muchas formas en el espacio y en

el tiempo de la economía-mundo. Aunque en un primer momento podría parecer intuitivamente obvio, el concepto de conflictividad laboral como fenómeno histórico-mundial, y el problema de cómo se puede medir, dista mucho de serlo. En el capítulo 1 expusimos en líneas generales el concepto de conflictividad laboral utilizado aquí, a partir de las conceptualizaciones de Marx y Polanyi sobre la fuerza de trabajo como «mercancía ficticia». Aquí trataremos de clarificar concretamente los tipos de acción que hemos incluido (y excluido) en una colección de conflictos laborales que hemos construido a partir de esta conceptualización. Al hacerlo nos concentraremos sucesivamente en los dos aspectos de la conflictividad laboral, esto es, la *conflictividad* y el carácter *laboral* de la misma.

Conflictividad laboral

Lo que distingue a la conflictividad *laboral* de otros tipos de conflictividad social es su relación con la condición proletaria, esto es, estar constituida por las resistencias y reacciones de los seres humanos a ser tratados como mercancías. Las resistencias que abarca la conflictividad *laboral* incluyen:

(a) luchas contra el trato como mercancías en el lugar de producción (el centro de atención de Marx en la lucha contra la extracción de trabajo excedente) y
(b) luchas contra el trato como mercancías en el mercado laboral (el centro de atención de Polanyi en las luchas en demanda de protección contra los estragos que causa el sistema de mercado autorregulado).

La conflictividad laboral incluye la resistencia a la mercantilización de:

(a) trabajadores totalmente proletarizados, que no se plantean como objetivo escapar al trabajo asalariado;
(b) trabajadores sólo reciente o parcialmente proletarizados, que pretenden escapar a la condición proletaria.

En resumen, los agentes incluidos en el concepto de conflictividad *laboral* son todos aquellos que reaccionan contra los efectos de la mercantilización de su fuerza de trabajo.

La mercantilización de la fuerza de trabajo suscita una amplia variedad de resistencias:

(a) resistencia frente a la prolongación, intensificación y degradación del trabajo en el lugar de producción;
(b) resistencia frente a los salarios bajos o decrecientes y el desempleo de masas en el mercado laboral;

(c) resistencia frente a la proletarización forzada y la destrucción de las formas de vida habituales, ya sea mediante el uso directo de la violencia o mediante la destrucción de alternativas al trabajo asalariado.

Los objetivos contra los que se dirigen esos actos de resistencia frente a la condición proletaria son también muy variados.

(a) *Pueden tener como objetivo directamente al empleador*: huelgas, disminución del ritmo de trabajo o sabotaje para protestar contra la prolongación, intensificación o degradación del trabajo; acciones similares destinadas a elevar los salarios o a establecer un mercado laboral interno que proteja a los trabajadores de determinada empresa contra las vicisitudes del mercado laboral; destrucción de máquinas, ocupación de fincas por trabajadores rurales sin tierra, o deserciones al sector rural no asalariado de trabajadores que tratan de escapar a la condición proletaria.
(b) *Pueden tener como objetivo al Estado*, tratando de suscitar la intervención estatal en su favor (o de impedir la intervención del Estado en favor de los capitalistas). Tales actos de resistencia incluyen las manifestaciones, huelgas generales y otras formas de agitación en defensa de políticas que restrinjan la duración de la jornada laboral o regulen otras condiciones de trabajo en el lugar de producción. También incluyen actos similares destinados a suscitar iniciativas estatales que aminoren el impacto de un mercado laboral «formalmente libre», como la fijación de un salario mínimo legal, la reivindicación de gasto público para crear empleo, o subvenciones alimentarias básicas. La resistencia puede conducir a rebeliones comunitarias o revoluciones contra Estados (en particular coloniales) que contribuyen a la creación por la fuerza de un proletariado mediante la destrucción deliberada de los medios habituales (no capitalistas) de sustento, mediante impuestos, cercamientos o campañas militares.

Así pues, la condición proletaria produce un amplio abanico de resistencias contra los efectos negativos de la mercantilización de la fuerza de trabajo. Estas formas de resistencia constituyen, como conjunto de acciones sociales, la categoría de la conflictividad *laboral*.

Sin embargo, históricamente, los trabajadores están insertos en comunidades/identidades étnicas, religiosas, nacionales y de género, y la solidaridad que los vincula es a menudo la de esas comunidades. Las «banderas» alzadas en las luchas son con frecuencia las que corresponden a esa identificación, más que las de la identificación con la clase obrera. En algunos casos el solapamiento entre clase y etnicidad, nacionalidad o género es tan estrecho que las luchas que tienen lugar bajo una bandera comunal se pueden identificar fácil-

mente como formas de conflictividad *laboral* (esto es, luchas contra la condición proletaria). En otros casos, empero, los trabajadores establecen alianzas con otras clases y sus luchas se entrelazan con (y a veces se sumergen en) luchas transclasistas que reciben parte de su impulso de la resistencia frente a la condición proletaria, pero que son difíciles de etiquetar como conflictividad *laboral*. En estos casos nos hallamos frente a una dificultad práctica, ya que no queremos ignorar el componente proletario, pero tampoco queremos incluir el componente no proletario dentro de nuestro concepto de conflictividad *laboral*. Tales movimientos, por lo tanto, deben incluirse en una categoría intermedia, sin excluirlos ni incluirlos simplemente en el estudio de la conflictividad *laboral*.

Conflictividad laboral

Antes de iniciar la discusión sobre las cuestiones de medición, debemos especificar más el componente de *conflictividad* de nuestro concepto. Como hemos dicho en el apartado anterior, la conflictividad laboral se compone de actos de resistencia de los seres humanos a convertirse en y/o a ser tratados como mercancías. Muchos de estos actos de resistencia son fácilmente identificables como *conflictividad* laboral, porque los propios agentes declaran abiertamente que su propósito es detener o frenar la explotación. Algunos tipos de protestas (huelgas, boicoteos, disturbios, manifestaciones), combinados con cierto tipo de reivindicaciones (elevación de salarios, disminución de la carga de trabajo, subvenciones públicas a los alimentos básicos y el transporte, pleno empleo), son fácilmente identificables como acciones de conflictividad laboral.

Sin embargo, hay otra esfera de actos de resistencia oculta (no declarada y no reconocida como lucha de clases), que precisamente por eso no es fácilmente identificable como conflictividad. Estos actos de resistencia constituyen lo que James Scott (1985) ha denominado «las armas de los débiles» o «formas cotidianas de resistencia» (desgana, remoloneo, escaqueo, trabajo chapucero, bajo ritmo, hurto de material, falsa sumisión, deserción, absentismo, ignorancia fingida, sabotaje, «accidentes»). De acuerdo con Scott ([1985], p. 33):

> Lo que las formas cotidianas de resistencia comparten con confrontaciones públicas más espectaculares es, por supuesto, que se oponen a las pretensiones de las clases dominantes o plantean reivindicaciones a esas clases [...]. En lo que se diferencian más notablemente de otras formas de resistencia es en su negación implícita de objetivos públicos y simbólicos. Allí donde la política institucionalizada es formal, manifiesta, preocupada por el cambio sistemático, de iure, la resistencia cotidiana es informal, encubierta, y preocupada en gran medida por mejoras de facto e inmediatas.

El enmascaramiento de la resistencia de facto, fingiendo aquiescencia y conformidad, conduce a menudo a los observadores a pasar por alto estas formas de conflictividad, las cuales, sin embargo, están muy difundidas en situaciones muy diversas, desde la economía de trabajo forzado en las minas de Rhodesia, estudiada por Van Onselen (1976), a la línea de montaje de Ford estudiada por Beynon (1973), o a los talleres mecánicos húngaros, estudiados por Harazti (1977).

Basándose en los estudios laborales africanos, Cohen ([1980], pp. 12-17) enumeraba toda una serie de «formas ocultas de resistencia». Entre ellas están la deserción (al sector no asalariado o mediante la rotación sistemática dentro del sector asalariado); el retraimiento o la rebelión de la comunidad para escapar a la proletarización[123]; el regateo sobre las tareas, el tiempo y la eficiencia (restricciones de cuota, remoloneo, engaño a los supervisores de tiempos-y-movimientos); el sabotaje (para proporcionar a los trabajadores una interrupción del ritmo de trabajo impuesto por la máquina o para impedir la introducción de nueva maquinaria, destinada al ahorro de trabajo y eliminación de empleos). Incluimos también todos estos actos de resistencia en nuestro concepto de conflictividad laboral cuando se trata de prácticas colectivas generalizadas.

Sin embargo, Cohen incluía en su concepto de formas ocultas de resistencia acciones de los trabajadores que no son realizadas deliberadamente como actos de resistencia. Por ejemplo, argumentaba que las enfermedades y accidentes, aunque *no sean* actos deliberados, «constituyen de hecho formas de resistencia», porque son respuestas a condiciones inaceptables de vida y de trabajo ([1980], pp. 18-19). Ahí tenemos que discrepar. Nuestro concepto de conflictividad laboral sólo incluye los actos de resistencia *deliberados* (aunque no necesariamente declarados) de los trabajadores frente a la mercantilización de su fuerza de trabajo.

Finalmente, entre sus formas ocultas de resistencia, Cohen también incluía la creación de una contracultura por parte de los trabajadores, el empleo de drogas y la creencia en soluciones ultraterrenas. Ahí debemos decir que «depende del contexto». Esto es, en determinados contextos se trata, efectivamente, de formas de resistencia o *conflictividad* laboral; en otros contextos, se trata meramente de formas de adaptación a la mercantilización del trabajo. Depende de si esos actos forman parte de esfuerzos para resistirse a la explotación o para olvidarse de ella[124]. Así pues, la religión puede ser el «opio del pueblo» (esto es, la explotación en el trabajo se puede tolerar porque será premiada en la otra vida), o puede proporcionar a la comunidad redes y una contraideo-

---

123 Éstas son ocultas sólo en el sentido de que a menudo se interpretan como «guerras de pacificación» o como protonacionalismo, ignorando su componente laboral.

124 El propio Cohen no se pronuncia claramente sobre si estas formas siempre se pueden interpretar como resistencia.

logía de justicia y lucha de los oprimidos (por ejemplo, el papel activo de la Iglesia en las luchas obreras en Polonia y Brasil). De forma parecida, el alcohol y las drogas pueden ser el «opio del pueblo» (haciendo más fácil aguantar el trabajo duro y las relaciones autoritarias), o pueden formar parte de una resistencia general a proporcionar a los patronos el uso efectivo de la mercancía fuerza de trabajo (como el absentismo y el trabajo chapucero). Distinciones similares se aplican a las contraculturas.

Las categorías de Hirschman (1970) de «salida», «voz» y «lealtad» ayudan a clarificar más nuestro concepto de conflictividad laboral. Hirschman ([1970], p. 30) definía la «voz» como cualquier «intento de cambiar, más que de escapar de una situación objetable». Nuestra idea de conflictividad laboral incluye todos los actos que se pueden clasificar como «voz». Hirschman ([1970], pp. 4-5) argumentaba que tanto la «voz» como ciertas formas de «salida» desempeñan un «papel recuperativo», al hacer conscientes a los capitalistas de que deben llevar a cabo ciertas reformas en sus negocios si pretenden que éstos sobrevivan. Nuestro concepto de *conflictividad* laboral incluye todas esas formas de resistencia que desempeñan un papel recuperativo o transformador. Aparte de la «voz», eso incluye ciertos tipos de «salida» y formas cotidianas de resistencia. Las examinaremos ahora una a una:

Los tipos de «salida» incluidos son: (1) intentos de escapar a la proletarización mediante la rebelión o deserción colectiva (salida ruidosa); (2) intentos de mejorar los salarios o condiciones de trabajo mediante una rotación sistemática en situaciones de oferta abundante de empleo (salida silenciosa), algo que los capitalistas reconocen a veces como una forma de resistencia obrera y un problema que requiere una respuesta activa y transformadora. Los ejemplos van desde los «5 dólares al día» de Ford hasta la eliminación de las restricciones raciales al derecho de residencia en Sudáfrica. Por el contrario, la salida/migración de empresas o regiones con exceso de oferta de empleo no se incluye en nuestro concepto de conflictividad laboral, ya que no se vive *relacionalmente* como una resistencia frente a la explotación y no existe un impacto «recuperador» (o transformador) significativo sobre las empresas o áreas de las que huye el exceso de trabajadores.

Las formas cotidianas de resistencia enumeradas anteriormente pueden caracterizarse como lealtad *fingida*. Estos actos implican el mutismo deliberado de las opiniones críticas que uno pueda tener y una resistencia indirecta a la explotación, debido a la debilidad de los grupos subordinados y a la capacidad de los grupos dominantes de imponer sanciones severas a quienes desobedezcan. Según Hirschman ([1970], pp. 96-97), cuando las organizaciones empresariales elevan el precio que hay que pagar por la salida y/o la voz (protestas) con la amenaza de severas sanciones (pérdida del sustento o de la propia vida), «también se privan en gran medida a sí mismas de ambos mecanismos de recuperación». Con otras palabras, la resistencia de los débiles, dado que está enmascarada con lealtad fingida, no envía señales sobre la necesidad de cambio a los capitalistas y no se inicia el

proceso de reestructuración de las raciones sociales y económicas que caracteriza el impacto de formas más abiertas de protesta.

La argumentación de Hirschman probablemente es acertada cuando las formas ocultas de protesta son actos individuales dispersos y esporádicos; sin embargo, cuando alcanzan un nivel generalizado y patológico, diríamos que se están enviando señales inconfundibles a los patronos sobre la necesidad de reestructuración. Un ejemplo relevante sería el alcoholismo generalizado, el absentismo y el trabajo chapucero, que afectó a las empresas soviéticas durante las décadas de los setenta y ochenta. Cabría argumentar que estas formas de conflictividad laboral, más que formas de protesta más abiertas, fueron decisivas en el impulso a la revolución desde arriba (*perestroika*). Así pues, nuestro concepto de conflictividad laboral incluye las «armas de los débiles» cuando esas formas de resistencia son *prácticas colectivas generalizadas*, pero las excluye cuando se trata de actos individuales aislados y esporádicos.

Finalmente, los conflictos laborales son en general luchas *entre clases* (trabajo-capital) (esto es, dirigidos contra los capitalistas o contra el Estado como intermediario o agente del capital). No obstante, como se planteó anteriormente, los trabajadores están insertos en comunidades/identidades étnicas, religiosas, nacionales y de género. Estas identidades pueden incorporarse a eslóganes movilizadores, o pueden utilizarse para construir alianzas interclasistas. No obstante, también se pueden utilizar para movilizar a un grupo de trabajadores (por ejemplo, blancos o varones) contra la competencia de otro grupo de trabajadores (negros o mujeres). En esos casos, la lucha de unos trabajadores está dirigida contra otros trabajadores (por ejemplo, las huelgas de demarcación de empleos de trabajadores blancos/varones que protestan contra el empleo de trabajadores negros/mujeres), aunque también se dirigen contra los capitalistas, tratando de restringir la capacidad de éstos para tratar a todos los trabajadores como mercancías iguales. Así que, por rechazables que sean, asimismo las consideramos como formas de conflictividad laboral.

¿Qué pasa entonces con los movimientos que producen alianzas interclasistas racistas (por ejemplo, el *apartheid*), o alianzas entre trabajadores y capitalistas como las que se han dado entre trabajadores estadounidenses del textil y del automóvil, con sus respectivos patronos pidiendo restricciones a la competencia extranjera en su industria? Como los movimientos interclasistas mencionados en el apartado anterior (esto es, los movimientos de liberación nacional), esos movimientos no pueden clasificarse simplemente como conflictos laborales, pero tampoco podemos ignorar su componente proletario. Así pues, deben tratarse como parte de una categoría «intermedia» de movimientos interclasistas que no se pueden incluir ni excluir por las buenas de nuestros análisis.

Para resumir, la conflictividad laboral que pretendemos medir incluye todas las resistencias y reacciones (observables) de los seres humanos a verse tratados como mercancías, tanto en el lugar de producción como en el mercado de trabajo. Incluye todos los actos manifiestos de resistencia conscientemente proyectados y también formas ocultas

de resistencia cuando se trata de prácticas colectivas generalizadas. Finalmente, el concepto de conflictividad laboral incluye los actos de los trabajadores que se presentan bajo banderas comunales distintas a las del trabajo, cuando existe un claro solapamiento entre clase y comunidad, y cuando la lucha está encaminada a oponerse a la condición proletaria.

II. LA MEDICIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL A ESCALA MUNDIAL

En esta sección examinamos los límites de las fuentes de datos sobre conflictividad laboral previamente existentes, antes de analizar las ventajas y desventajas de utilizar los periódicos como fuente sobre la conflictividad laboral mundial.

Los usos y abusos de las estadísticas oficiales sobre huelgas

Las estadísticas sobre huelgas confeccionadas por los gobiernos constituyen el indicador más utilizado acerca de la conflictividad laboral o la militancia obrera. Las estadísticas sobre huelgas tienen muchos aspectos recomendables, pero también se constatan muchas limitaciones en el hecho de tener en cuenta únicamente (o incluso principalmente) las estadísticas sobre huelgas en un estudio sobre la conflictividad laboral, especialmente si se pretende analizar ésta como parte integrante del proceso de cambio social histórico-mundial a largo plazo.

La importancia de una huelga es notablemente diferente en distintos momentos y lugares. Las que se llevan a cabo en un tiempo o lugar en que son ilegales no se equiparan fácilmente a las que se producen en tiempos o lugares en que se han convertido en legales y rutinarias; aun así, las estadísticas sobre huelgas realizan necesariamente esa equiparación. El siguiente ejemplo servirá para ilustrar el problema: durante las décadas de los cincuenta y sesenta hubo en Estados Unidos un nivel históricamente alto de actividad huelguística; la mayoría de los observadores, no obstante, atribuyeron ese hecho a la institucionalización del conflicto trabajo-capital tras la Segunda Guerra Mundial. La huelga oficial quedó aceptada como un instrumento normal de presión en las negociaciones colectivas. Así pues, un gran número de huelgas no constituye necesariamente una indicación de una gran conflictividad laboral. Tratar una huelga en la España de Franco como indicativa del mismo «nivel» de conflictividad laboral que una huelga en Estados Unidos en la década de los sesenta (o en España en la de los noventa) supone una equiparación y un procedimiento dudosos[125].

---

[125] En la misma línea, Piven y Cloward (1992) se han quejado de una tendencia generalizada, en los estudios sociológicos sobre las protestas, a mezclar las acciones colectivas rutinarias y las transgresoras.

Además, como dijimos en la sección I, la huelga no es la única, ni siquiera la forma principal de expresión de la conflictividad laboral. Ésta puede manifestarse con formas de lucha no huelguísticas, que van desde la disminución del ritmo y el sabotaje, hasta las manifestaciones y disturbios. El predominio de formas de lucha huelguísticas puede ser especialmente importante en los dos extremos del espectro; esto es, pueden predominar allí donde las huelgas son ilegales y resulta imposible una confrontación abierta, o donde las huelgas se han hecho rutinarias y en general triviales, como forma significativa de lucha contra la condición proletaria. Así, la suposición (muy habitual) de que las huelgas pueden servir como indicador fiable de todas las formas de conflictividad laboral es inaceptable y potencialmente muy equívoca.

Finalmente, las estadísticas sobre huelgas se confeccionan con frecuencia según criterios que excluyen lo que podrían ser huelgas muy relevantes para la medición de la conflictividad laboral. Por ejemplo, la mayoría de los países ha excluido en un momento u otro las «huelgas políticas» de su recuento oficial de la actividad huelguística, a pesar de que, como dijimos en la sección 1, los trabajadores plantean con frecuencia sus reivindicaciones al Estado (mediante huelgas políticas) como parte de su resistencia frente a la condición proletaria.

Más allá de la cuestión de si las huelgas son o no buenos indicadores de la conflictividad laboral, hay quizá un problema más obvio en la utilización de las estadísticas sobre huelgas en el estudio del cambio social histórico-mundial a largo plazo. Esta limitación es el ámbito temporal y geográfico insuficiente de las estadísticas existentes. Sólo unos pocos países cuentan con datos que se remonten a los primeros años del siglo XX. En la mayoría de los países, o no existen en absoluto estadísticas sobre huelgas, o bien no comienzan hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Además, con la excepción del Reino Unido, los datos de todos los países presentan serias deficiencias (por ejemplo, durante el periodo del fascismo y la guerra mundial en Alemania, Francia e Italia, o durante un periodo a comienzos del siglo XX, cuando el gobierno estadounidense decidió interrumpir la recogida de datos sobre huelgas). A todo esto se añade que los datos sobre formas no huelguísticas de conflictividad son aún más escasos[126].

Algunos estudios tratan de soslayar las dificultades asociadas al ámbito geográfico limitado de las estadísticas sobre huelgas suponiendo (implícita o explícitamente) que es posible generalizar a partir de determinados casos nacionales (para los que sí se cuenta con datos) a otros países y hasta al mundo entero. Muchos estudios han cuestionado esas generalizaciones al conjunto de los llamados países industriales avanzados (por

---

[126] Trabajos que tratan los problemas metodológicos que supone la recogida y uso de las estadísticas oficiales sobre huelgas son, entre otros, los de Edwards (1981), Hyman (1972), Jackson (1987), Knowles (1952), Shalev (1978) y Franzosi (1995).

ejemplo, Korpi y Shalev, 1979); la generalización de las conclusiones obtenidas para ese grupo de países al resto del mundo sería una práctica aún más dudosa.

Además, como planteamos en el capítulo 1, partir de los estudios sobre casos nacionales nos obliga a suponer que cada caso evoluciona aisladamente, sin relación con los demás casos. Si, como suponemos, existe un único conjunto de procesos a escala mundial que vincula a los trabajadores de distintos puntos del globo, la única forma aceptable de proceder es confeccionar un panorama del funcionamiento del conjunto del sistema, a fin de entender (o prever) la trayectoria individual de cada caso. Tenemos que bosquejar un panorama de las pautas de conflictividad laboral a lo largo del tiempo, para el conjunto de la economía-mundo, que nos permita avanzar en nuestro trabajo.

Así pues, carecemos de un indicador fácilmente disponible de la conflictividad laboral, que sea aceptable para el estudio del cambio social histórico-mundial a largo plazo.

Los periódicos como fuente de informaciones fiables

Valorando esas dificultades, el World Labor Research Working Group del Fernand Braudel Center decidió crear una nueva base de datos de la conflictividad laboral a escala mundial. Esta base de datos se ha confeccionado a partir de las noticias sobre conflictividad laboral recogidas en *The Times* (Londres) y *The New York Times*, los dos principales periódicos de las dos potencias hegemónicas mundiales durante los siglos XIX y XX.

Recurrir a los principales periódicos como fuente para construir índices de protesta se ha convertido en una práctica bastante generalizada y desarrollada en las ciencias sociales[127]. Como decía Burstein (1985, p. 202): «En los últimos años [...] un pequeño pero creciente grupo de sociólogos ha concluido que se puede confeccionar una serie temporal de datos válida, sobre muchos de los aspectos más notorios de la política, recurriendo a una fuente de datos obvia pero hasta ahora apenas aprovechada: los principales periódicos». Burstein reunió datos sobre las manifestaciones por los derechos civiles y otras actividades de protesta a partir de noticias publicadas en *The New York Times* y concluyó que los datos de esta fuente «permiten hacerse una idea bastante precisa de los acontecimientos y las tendencias temporales analizadas [...] y son *mucho mejores que cualesquiera otros* datos existentes o potencialmente disponibles». De forma parecida, los Tilly (1975, p. 315) concluían a partir de su estu-

---

[127] Entre quienes han utilizado los periódicos para elaborar índices de protestas sociales merece la pena destacar a Burstein (1985), Danzger (1975), Jenkins y Perrow (1977), Koopmans (1993), Korzeniewicz (1989), Snyder y Tilly (1972), Sugimoto (1978a), (1978b), Tarrow (1989), Tilly (1978), (1981), y Tilly *et al.* (1975). Sobre las cuestiones metodológicas, véase Franzosi (1987), (1990).

dio sobre la violencia colectiva en Francia que «el examen de los periódicos proporciona una muestra más general y uniforme de los acontecimientos que cualquier otra fuente alternativa disponible».

Estos estudios utilizan la información recogida en los periódicos nacionales para evaluar las protestas de uno u otro tipo en determinado país. Lo que hay de nuevo en el proyecto del World Labor Group es que intentamos crear indicadores fiables de la conflictividad laboral *a escala mundial* a partir de las noticias publicadas en dos periódicos. Rechazamos la idea de reunir la información a partir de periódicos nacionales de muchos países. La cantidad de trabajo que suponía leer y registrar todas las noticias sobre conflictos laborales publicadas durante el último siglo en un importante periódico nacional de cada país del mundo era simplemente monstruosa. Además, incluso si la recogida de datos fuera factible, surgirían problemas inabordables de comparabilidad de las fuentes al intentar reunir la información obtenida de muchas fuentes nacionales diferentes en un solo indicador mundial. La solución ha consistido en recurrir a los principales periódicos de las potencias mundiales hegemónicas. Nuestro razonamiento era el siguiente:

1. *The Times* (Londres) y *The New York Times* han contado durante todo el siglo XX con medios para reunir información a escala mundial, por lo que el sesgo geográfico inserto en los límites tecnológicos de la información periodística durante el periodo de nuestra investigación no resulta un problema importante, especialmente en lo que hace a *The Times* (véase Dangler [1995], en el número especial de *Review*).
2. Nuestra elección de *The Times* (Londres) y *The New York Times* pretendía también minimizar el problema del sesgo geográfico en la información debido a las políticas editoriales (lo cual se opone a las limitaciones tecnológicas). Las potencias mundiales hegemónicas consideran, por definición, al mundo entero como su esfera de interés o de influencia. Las informaciones de ambas fuentes son globales (véase Dangler [1995], y el apéndice B del número especial).
3. Aunque la información ofrecida por ambos periódicos es global, ambos muestran también sesgos regionales en favor de áreas consideradas históricamente como esferas de influencia o de interés, como lo son Asia meridional y Australia para *The Times* (Londres) y América Latina para *The New York Times* (véanse Dangler [1995], y el apéndice B del número especial). Al combinar ambas fuentes en un solo indicador de conflictividad laboral a escala mundial, podemos contrapesar los sesgos regionales de ambas fuentes por separado[128].

[128] Además, los sesgos regionales parecen ser menos significativos en lo que se refiere a las noticias sobre oleadas de conflictividad laboral. Ambas fuentes tienden a informar sobre ellas, incluso en el caso de países para los que su cobertura habitual no es muy amplia.

En resumen, el World Labor Research Working Group comenzó a trabajar suponiendo que se podían construir indicadores fiables de las pautas de conflictividad laboral a escala mundial a partir de *The Times* (Londres) y *The New York Times*. En la sección IV resumimos los resultados de los estudios de fiabilidad llevados a cabo sobre la base de datos del World Labor Group, a fin de validar o invalidar esta afirmación. Pero antes describiremos los pasos dados para crear la base de datos sobre conflictividad laboral del World Labor Group.

III. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

Los miembros del grupo de investigación utilizaron los índices de *The Times* (Londres) y *The New York Times* para localizar las noticias sobre conflictividad laboral[129]. Una primera colección de datos cubría el periodo 1870-1990 para *The New York Times* y el periodo 1906-1990 para *The Times* (Londres). En una segunda fase del proyecto se puso al día la base de datos añadiendo los correspondientes a los años 1990-1996,

---

[129] Tomamos varias medidas para asegurar que la recogida de menciones de conflictividad laboral a partir de los índices fuera tan completa y precisa como fuese posible. La dificultad principal era que fuera completa: las menciones relevantes de conflictividad laboral podían estar enterradas en distintos lugares del índice (país, sector industrial u otras secciones). Además, la organización de los índices variaba en cada periódico con el tiempo. Así pues, una primera fase en el proceso de recogida de datos suponía una serie de pruebas y revisiones de los procedimientos de codificación; las instrucciones para la recogida de datos se refinaron varias veces para maximizar la reproducibilidad de los resultados entre distintos codificadores. También se llevaron a cabo evaluaciones de fiabilidad en la transmisión de uno a otro codificador como parte de su proceso de entrenamiento.

En segundo lugar, pese a nuestros recursos muy limitados, decidimos asignar dos personas –que trabajaron independientemente– a cada año del índice del *The New York Times*, para maximizar el rigor en la búsqueda de menciones de conflictividad laboral. Cuando ambos codificadores completaban la recogida de datos en el índice del periódico para cada año, se comparaban los formularios de codificación y se combinaban de forma que todas las menciones indicadas por uno u otro quedaran incluidas en la base de datos. Se utilizó una medida similar a la «fiabilidad de inclusión» de Burstein ([1985], pp. 211-212) para evaluar tanto el rendimiento de los codificadores individuales como la fiabilidad de los datos recogidos para cada año. Utilizamos las evaluaciones continuas del rendimiento de cada codificador en sus asignaciones de códigos, tratando de asegurar que a cada año se asignara al menos un codificador de «alta confianza». Debido a nuestros recursos limitados, para el índice de *The Times* de Londres no fue posible esa duplicación completa de la recogida de datos. Sin embargo, la autora de este libro fue responsable de casi toda la serie de datos de *The Times*, lo que refuerza mi confianza en la relativa completud y coherencia de la base de datos correspondiente.

y utilizando el índice Palmer *(on-line)* para las noticias sobre conflictividad laboral en *The Times* entre 1870 y 1905, ya que el índice oficial de ese periódico no empieza hasta 1906[130].

Para cada noticia sobre conflictos laborales hallada en los índices de ambos periódicos, registramos en un formulario estándar especialmente diseñado el día, mes, año, página y columna del artículo, el lugar de la acción (país, ciudad...), el tipo de acción (huelga, disturbios...), y el sector o sectores afectados[131].

Se registraron las noticias sobre conflictos laborales en todos los países del mundo, con una sola excepción. Debido a la gran desproporción de noticias domésticas, no se registraron las noticias de conflictos laborales en Estados Unidos aparecidas en *The New York Times,* ni las del Reino Unido aparecidas en *The Times* (Londres), recurriendo para cubrir los conflictos laborales acontecidos en Estados Unidos a *The Times* (Londres), y para los acaecidos en el Reino Unido a *The New York Times.*

El resultado final de las dos primeras fases del proyecto fue un censo completo de todas las menciones de conflictividad laboral en el mundo que aparecían en los respectivos índices. En concreto, la base de datos cubre desde 1870 hasta 1996 para ambos periódicos[132], registrando un total de 91.947 menciones de conflictividad laboral en todo el mundo, con información sobre el año, tipo de acción, país, ciudad y sector industrial para cada uno, así como el artículo, fecha, página y columna[133].

---

[130] En el apéndice B se reproducen las instrucciones para la recogida de datos utilizadas en el proyecto. Además confeccionamos un kit de entrenamiento para preparar y evaluar a los codificadores.

[131] La unidad de registro utilizada es la «mención» de conflicto laboral en el índice. Así, por ejemplo, la misma huelga se puede mencionar varias veces, porque se da cuenta de ella en varios artículos. Cada mención (correspondiente a un artículo diferente) fue registrada y contada separadamente. Del mismo modo, un solo artículo puede informar sobre diferentes conflictos laborales (por ejemplo, varias huelgas en diferentes lugares, una huelga y un disturbio en el mismo lugar). Cada acción, aunque se informe de ella en el mismo artículo, fue registrada y contada separadamente. Pero si el índice repetía exactamente la misma información dos veces, en dos secciones diferentes, se eliminaba la duplicación en la base de datos. La premisa sobre la que se basa este procedimiento de recogida de datos es que se informa con más frecuencia sobre conflictos más intensos que sobre otros más leves, por lo que concedemos más peso a una acción que se menciona en dos o más artículos que a otra que sólo se menciona una vez. En el futuro se podrían distribuir las menciones en acontecimientos distintos, aunque tal proyecto exigiría mucho trabajo. Dado que en este libro los datos se utilizan únicamente para identificar las principales oleadas de conflictividad laboral, más que para estudiar en profundidad acontecimientos específicos, no habría valido la pena ese esfuerzo.

[132] La base de datos correspondiente a *The New York Times* se basa enteramente en el índice oficial, mientras que la de *The Times* de Londres se basa en una combinación del índice Palmer *(on-line)* para 1870-1905 y el índice oficial para 1906-1996.

[133] En esta fase del proyecto hemos recurrido a los índices de los periódicos como fuente, suponiendo que éstos reflejan con precisión el contenido del periódico, o que los errores son lo bastante aleatorios

Esta información se reunió en dos archivos informáticos, uno para las menciones de *The New York Times* y otro para la de *The Times* (Londres), y a continuación se crearon dos series temporales de menciones para cada país[134], basadas en sendos periódicos. Para los análisis que aparecen en este libro, esas dos series temporales se combinaron en una sola para cada país, sumando el número de menciones de conflictividad laboral de ambas fuentes para cada año. Las figuras 4.1, 4.2 y 4.3, así como el cuadro 4.1, se basan en la serie temporal resultante para 1870-1996.

Las figuras 2.1, 3.3 y 3.4, así como los cuadros 2.1, 3.1 y 3.2 descomponen la serie temporal conjunta por países y/o sectores industriales. Se asignaron códigos de país y sector industrial a cada una de las 91.947 menciones de conflictividad laboral y se crearon series temporales por país y por sector. Para los cuadros 2.1, 3.1 y 3.2 se localizaron los máximos de conflictividad laboral por sector y por país utilizando los criterios especificados en las notas 31 y 33 (capítulo 2) y 48 (capítulo 3).

IV. EVALUACIÓN DE LA FIABILIDAD DE LA BASE DE DATOS DEL WORLD LABOR GROUP

Conviene insistir en que el proyecto de recogida de datos no estaba destinado a registrar todos, ni siquiera la mayoría de los incidentes de conflictividad laboral que han tenido lugar en el mundo durante el último siglo, entre otras cosas porque los periódicos sólo

---

como para no tener un efecto significativo en los resultados generales. Las comparaciones entre algunos años de muestra codificados a partir de los índices y los periódicos microfilmados, o el archivo electrónico Nexis, indican: (1) la recogida de información a partir de los índices da lugar a una ligera infravaloración del número de artículos con menciones de conflictividad laboral; (2) esa infravaloración parece mantenerse inalterable a lo largo del tiempo y en el espacio, sin que tenga, por tanto, efectos negativos sobre los indicadores que construimos a partir de los datos obtenidos; (3) el ahorro de tiempo derivado de registrar las menciones de conflictividad laboral a partir de los índices, en lugar de hacerlo a partir de las versiones microfilmadas de los periódicos, es significativo (ahorra más de la mitad del tiempo); (4) en este momento, la pérdida de información sufrida no justifica aumentar el tiempo dedicado a recoger los datos a partir de los periódicos microfilmados. Finalmente, aunque las búsquedas en Nexis y en las versiones microfilmadas proporcionan más información, el índice nos permitió descubrir a menudo importantes citas eludidas por múltiples intentos con la compleja búsqueda de cadenas de caracteres de Nexis.

[134] Utilizamos los nombres y fronteras de los países tal como eran en 1990. En los casos en que los nombres y/o fronteras eran diferentes en algún momento del pasado, se hizo un esfuerzo para identificar la localización exacta (ciudad, región) del conflicto laboral y agrupar esas menciones en el «país» del que forma parte ahora esa zona. Así, por ejemplo, las huelgas recogidas bajo el epígrafe «Imperio austro-húngaro» se atribuyeron a Hungría si tenían lugar en Budapest y a Austria si tenían lugar en Viena. También para los datos posteriores a 1990 se han mantenido las fronteras de ese año, pese a los importantes cambios producidos desde entonces.

informan de una pequeña fracción de los conflictos laborales que se producen. Lo que pretendíamos elaborar era un índice que reflejara fiablemente los *cambiantes niveles* de conflictividad laboral –cuándo aumenta o disminuye la incidencia de la conflictividad laboral, cuándo es alta o baja– con respecto a otros momentos o lugares[135]. En particular, pretendíamos poder identificar oleadas o máximos de conflictividad laboral en el espacio y en el tiempo para la economía-mundo.

En el número especial de *Review* se da cuenta de los estudios de fiabilidad para siete países. Los años de conflictividad laboral máxima para cada país se identificaron utilizando dos criterios diferentes, que son versiones modificadas del método utilizado para evaluar las oleadas de huelgas por Shorter y Tilly (1974)[136]. Para destacar determinado año, debían cumplirse los siguientes criterios:

1. El número de menciones de conflictividad laboral durante ese año tenía que ser al menos el 50 por 100 mayor que la media de los cinco años precedentes, y
2. El número de menciones de conflictividad laboral durante ese año debía ser mayor que el número medio de menciones para ese país en todo el periodo de ochenta y cinco años (cuando se llevaron a cabo estos estudios, la serie se interrumpía en 1990).

Los miembros del equipo de investigación llevaron a cabo los estudios de fiabilidad a partir de los años clave destacados. El panorama de la conflictividad laboral derivado de la base de datos del World Labor Group se comparó con el derivado de otras fuentes existentes (de la historia laboral y cualquier serie estadística disponible) para siete países (Alemania, Argentina, China, Egipto, Italia, Sudáfrica y Estados Unidos). Estos estudios de fiabilidad, presentados en la Parte II del número especial de *Review*, respaldan la afirmación de que los principales periódicos de las potencias hegemónicas mundiales proporcionan indicadores fiables de las oleadas de conflictividad laboral en el tiempo y el espacio de la economía-mundo.

Más específicamente, el principal mérito de la base de datos del World Labor Group parece radicar en su capacidad para identificar oleadas de conflictividad

[135] El número de incidentes de conflictividad laboral recogidos en la base de datos en cada año no tiene un significado absoluto, sino que éste (alto/bajo, creciente/decreciente) se compara con el número de incidentes registrados en otros años.

[136] Los procedimientos utilizados para identificar las principales oleadas (máximos) de conflictividad laboral y para combinar las series temporales obtenidas de las dos fuentes periodísticas son ligeramente diferentes en el número especial de *Review* (véase Silver [1995 a]) y en este libro. Los procedimientos empleados en este libro no producen diferencias significativas en los años señalados como principales oleadas (máximos) de conflictividad laboral (y tienen la ventaja añadida de ser menos enrevesados). Los resultados de los estudios de fiabilidad se aplican, pues, tanto a las conclusiones presentadas en el número especial de *Review*, como a este libro.

laboral en distintos países, y en particular las que representan puntos de inflexión en la historia de las relaciones trabajo-capital. Esta fiabilidad en la identificación de oleadas de conflictividad decisivas guarde relación con las características peculiares de los periódicos como fuente de datos sociohistóricos; esto es, con la tendencia de los periódicos a no informar sobre acontecimientos de rutina (como la actividad huelguística institucionalizada) y a informar sobre conflictos laborales no rutinarios, «no sólo desde un punto de vista cuantitativo, sino como hitos en las relaciones trabajo-capital» (Arrighi [1995], en el número especial de *Review*). Así pues, el indicador del World Labor Group identifica correctamente todos los años en que ha habido, según la opinión general, importantes puntos de inflexión cuantitativos o cualitativos en la conflictividad laboral de los países examinados en la Parte II de ese número especial.

En los estudios país por país de la Parte II del número especial de *Review* aparece un sesgo sistemático que exige cierta precaución. El indicador del World Labor Group subestima la severa conflictividad laboral en los años inmediatamente posteriores a la Segunda Guerra Mundial en varios de los países estudiados. Para China, Egipto y Estados Unidos, en esos años se detectan oleadas de conflictividad laboral, pero el número relativo de menciones es menor que el esperado en relación con otros años de máxima conflictividad. En cuanto a Sudáfrica, el indicador del World Labor Group no destaca 1946 como un año de gran conflictividad, aunque otras fuentes así lo indiquen. La explicación es bastante simple: *The Times* de Londres sufrió una grave escasez de papel en los años de la inmediata posguerra y recortó el número de páginas (y, por lo tanto, la amplitud de su información). Afortunadamente, *The New York Times* no sufría limitaciones parecidas.

Otro mérito importante de la base de datos del World Labor Group es que incluye todas las formas antes discutidas de conflictividad laboral, lo que significa que nuestro índice puede identificar correctamente las oleadas de conflictividad laboral que a veces resultan excluidas o minusvaloradas en las estadísticas oficiales de huelgas. Sin embargo, parece razonable esperar (intuitivamente y por la experiencia de otros investigadores) que los periódicos muestren un sesgo sistemático hacia la información sobre incidentes de conflictividad laboral más notorios (y no sobre los encubiertos), los que emplean tácticas más violentas (frente a los más pacíficos) y aquellos en los que el número de participantes es mayor (y sobre los minoritarios) (véase, al respecto, Snyder y Kelly [1977]). Así pues, aunque no hemos estudiado todavía la distribución de la conflictividad según los distintos tipos de acción, es probable que muchas de las formas de conflictividad laboral que hemos clasificado como armas de los débiles o formas ocultas de resistencia hayan sido sistemáticamente minusvaloradas por nuestras fuentes periodísticas, con respecto a formas más patentes de resistencia. Como indicaba Scott ([1985], pp. 33-36):

> Resulta razonable pensar que el éxito de la resistencia de facto es con frecuencia directamente proporcional a la conformidad simbólica con la que se enmascara [...]. La propia naturaleza de esas acciones y el mutismo interesado de los antagonistas conspiran así para crear un silencio cómplice que excluye del registro histórico las formas cotidianas de resistencia.

Nuestra base de datos no se puede emplear para un estudio detallado de las formas ocultas de resistencia, pero nuestra experiencia ha mostrado que, cuando éstas alcanzan niveles patológicos, sí son recogidas por los periódicos. Por ejemplo, las quejas de los dirigentes soviéticos durante las décadas de los setenta y ochenta sobre el absentismo generalizado, el alcoholismo y la chapucería en el trabajo sí fueron recogidas por nuestras dos fuentes periodísticas.

En resumen, aunque la base de datos del WLG, como todas las fuentes de datos, debe utilizarse con la debida precaución, se ha demostrado, empero, como una fuente fundamentalmente fiable para identificar las pautas de la conflictividad laboral a escala mundial. Es única en cuanto a su ámbito geográfico y temporal, abriendo opciones anteriormente no disponibles para el estudio empírico de la conflictividad laboral como fenómeno histórico-mundial.

Apéndice B
Instrucciones para el registro de datos a partir de los índices de los periódicos

Este apéndice contiene las instrucciones impartidas a las personas que registraron los datos a partir de los índices de los periódicos. No se incluyen aquí los ejemplos sobre cómo clasificar los acontecimientos, la declaración introductoria ni la lista de encabezamientos en el índice que los codificadores debían utilizar como guía para su búsqueda, que ocupa varias páginas y contiene los nombres de países, sectores industriales y otras rúbricas.

A. QUÉ TIPO DE ACCIONES SE DEBEN REGISTRAR

1. Registrar cualquier acción indicativa de conflictividad laboral (véase la definición).
2. «Laboral» se refiere a los trabajadores asalariados y a los desempleados (no incluye a los campesinos, estudiantes, soldados, comunistas, etc., pero sí a los trabajadores agrícolas asalariados). En el caso de acciones de los desempleados, escríbase «desempleados» en la columna del formulario correspondiente a «sector industrial».
3. Registrar las acciones aunque sólo se trate de rumores, amenazas o planes, o si se notifica el fin de la acción. Registrar también las acciones que hayan sido canceladas.
4. Registrar si la referencia a la acción aparece en un editorial, si es un informe de personas que comentan la acción, o un análisis del impacto de ésta (por ejemplo, sobre la economía del país).
5. Los informes de la respuesta estatal contra los trabajadores deben registrarse del siguiente modo:

    1. Si la frase que aparece en el índice menciona *únicamente* una decisión del gobierno, registrarla como indicación de conflictividad laboral (por ejemplo, legislación antihuelga, arbitraje).

2. Si la frase que aparece en el índice menciona *tanto* una acción de los trabajadores *como* una decisión gubernamental, no se debe registrar esta última, a menos que:

    a. El gobierno responda con un estado de excepción, golpe de Estado o ley marcial a la conflictividad laboral (el envío de tropas se puede interpretar como ley marcial; las detenciones no).
    b. La decisión del gobierno implique el uso de la violencia (por ejemplo, enfrentamientos de la policía con los huelguistas).

Las reglas precedentes tienen como propósito que se registre la acción gubernamental en una línea específica sólo si indica una escalada del conflicto laboral. Si no se está seguro de cómo clasificar una acción gubernamental, lo mejor es registrarla con las mismas palabras utilizadas en el índice.

6. No registrar las acciones en Estados Unidos aparecidas en *The New York Times*, ni las acciones en Gran Bretaña aparecidas en *The Times* (Londres).

7. Registrar las acciones en Puerto Rico, Irlanda e Irlanda del Norte que aparezcan en ambos índices, en hojas distintas a las correspondientes a Estados Unidos y Gran Bretaña.

B. CATEGORÍAS QUE SE DEBEN EXAMINAR EN LOS ÍNDICES DE LOS PERIÓDICOS

Hay que repasar todo el índice. Las entradas pertinentes se pueden encontrar en todas partes. Las siguientes son las categorías más probables en las que se pueden encontrar los ítems relevantes:

1. Trabajo
2. Sindicatos
3. Huelgas
4. Países (repasar el índice utilizando la lista adjunta como guía)
5. Industrias (repasar el índice utilizando la lista adjunta como guía)
6. Seguir todas las referencias cruzadas encontradas

C. CÓMO UTILIZAR EL FORMULARIO DE REGISTRO DE DATOS

1. Utilice una hoja para cada año y cada país (a menos que haya más de treinta y cinco menciones para un país y un año determinado. En tal caso, habrá de utilizar más de una hoja).

2. Escriba sus iniciales en lo alto de la hoja, después de «codificador».

3. Utilice una línea del formulario para cada mención de conflictividad laboral. Así pues, si se mencionan dos acontecimientos en el mismo artículo (por ejemplo, huelga y disturbio; huelga en los automóviles y en las minas), utilice dos líneas del formulario.

4. Registre un acontecimiento *cada vez* que haya una noticia sobre él, aunque haya más de un artículo sobre ese acontecimiento un día determinado e igualmente si hay sucesivas noticias sobre el mismo acontecimiento aparecidas en distintos días, semanas, etcétera.

5. El número de página del índice debe registrarse en la primera columna del formulario; la fecha, página y columna del artículo en la segunda columna; el tipo de acción en la tercera, el lugar en la cuarta y el sector industrial (si se conoce) en la quinta columna.

6. Registre el país y el año en el espacio correspondiente en lo alto del formulario.

D. DIRECTRICES PARA EL REGISTRO DEL TIPO DE ACCIÓN

1. Huelgas generales

(a) Registrar como huelga general si (y sólo si) el índice del periódico utiliza esas palabras.
(b) Si se trata de una huelga general en un sector industrial determinado, registrar siempre su nombre bajo el epígrafe «industria/ocupación».
(c) Una excepción: si el índice no utiliza las palabras «huelga general», se puede inferir que lo es sólo si se cuenta con pruebas razonablemente convincentes. Los siguientes casos constituyen este tipo de pruebas:

(i) El principio del sándwich: primera noticia – convocatoria de huelga general; segunda noticia – trabajadores en huelga; tercera noticia – finaliza la huelga general. De ahí se puede inferir que se trataba, efectivamente, de una huelga general.
(ii) Noticia complementaria: primera noticia – convocatoria de huelga general en Bari; segunda noticia – trabajadores en huelga en Bari.

En cualquier otro caso, registrarla como «huelga», y no como «huelga general».

2. Huelgas. Registrarlas como huelgas si el índice se refiere a «huelgas», sin especificar cuáles son. Sin embargo, si la entrada del índice para el artículo especifica más de una huelga concreta (por ejemplo, «huelga de los trabajadores del textil, del auto-

móvil y de los tranviarios»), registrarlas en líneas separadas, cada una de ellas como «huelga», especificando el sector en cada uno de los casos (1, textil; 2, automóvil; 3, tranvías).

3. Oleada de huelgas. Registrarla como «oleada de huelgas» si el índice utiliza esas palabras.

4. Huelgas

(a) Las huelgas que no correspondan a las categorías anteriores deben ser codificadas como «huelga».
(b) Si un artículo menciona huelgas en más de un sector industrial, asignar una línea del formulario a cada huelga y especificar cada sector.

5. Disturbios

(a) Registrarlo como tal si el índice especifica «disturbio».
(b) Registrar únicamente los disturbios en los que se especifique que se trata de trabajadores, o que afectan al trabajo.
(c) Excepción: registrar los disturbios por alimentos, alojamientos y contra el FMI, aunque no se mencione la palabra trabajadores, *pero* especificando las palabras «disturbio por alimentos», «disturbio por alojamientos», etcétera. No escribir solamente «disturbio» ni la abreviatura «D».
(d) Cuando el índice da cuenta de un acontecimiento en el que se ha producido violencia, no codificarlo como «disturbio» a menos que aparezca esa palabra. En caso contrario, utilizar las palabras exactas del índice (por ejemplo, «choque de los huelguistas con la policía» o «violencia en la escena de la huelga»). Además, deben codificarse dos entradas separadas en tales casos, esto es, una línea del formulario para «huelga» y la línea siguiente para «violencia» o «enfrentamiento con la policía».

6. Protestas de los desempleados

(a) Bajo el epígrafe «acción», registrar el tipo de acción emprendida por los desempleados (manifestación, disturbios...).
(b) Bajo el epígrafe «industria», escribir siempre «desempleados».

7. Protesta, conflicto. Registrar como tal si el índice utiliza las palabras «protesta» o «conflicto», respectivamente.

8. Manifestación. Registrarla como tal si el índice utiliza la palabra «manifestación». Si el índice utiliza la palabra «concentración», se puede registrar como concentración o manifestación.

9. Cierre patronal *[lockout]*. Registrarlo así si el índice utiliza la palabra «*lock-out*».

10. «Armas de los débiles». Registrar formas ocultas de resistencia, como el absentismo, el trabajo chapucero, el alcoholismo o la desgana *en el trabajo*, utilizando la abreviatura «WW» *[Weapons of the Weaks]* y especificando las palabras utilizadas en el índice.

11. Otras acciones. Registrar cualquier otra acción pertinente no enumerada aquí, utilizando las mismas palabras que el índice.

12. Abreviaturas sobre el tipo de acción

(a) Al final del formulario figuran diez abreviaturas estándar para los tipos de acción.
(b) Si no existe una abreviatura estándar para cada tipo de acción, registrarlo utilizando las mismas palabras que el índice.
(c) Cada codificador puede utilizar sus propias abreviaturas, pero siempre que anote lo que significan al final del formulario, en el espacio reservado para las notas.

E. ORIENTACIONES PARA EL REGISTRO DEL LUGAR

1. País

(a) Registrar el país en lo alto del formulario.
(b) Registrar la entidad geográfica que aparece en el índice (con hojas separadas, por ejemplo, para Alsacia-Lorena o Silesia cuando aparecen como tales entidades en el índice). No se debe utilizar el propio juicio o conocimiento para asignar esas regiones a países determinados.

2. Ubicación subnacional. Registrar la ciudad o región en la que tiene lugar la acción (utilizando las palabras del índice) en la cuarta columna.

F. DIRECTRICES PARA EL REGISTRO DEL SECTOR INDUSTRIAL

1. Si la acción corresponde a un sector industrial determinado, y así se indica en el índice, registrarlo en la sexta columna utilizando las mismas palabras que el índice.

2. Si se trata de una acción emprendida por los desempleados, escribir «desempleados» en la columna correspondiente al sector industrial.

G. INFERENCIAS

Hay situaciones en las que se puede inferir un tipo de acción específica del contexto de la mención en el índice. Por ejemplo, es corriente encontrarse con una frase que se refiere a una acción específica (por ejemplo, una huelga general) seguida por otras frases que obviamente se refieren a la misma huelga general, pero que no utilizan esas palabras. En tales casos, codificar las referencias subsiguientes como «huelga general». El siguiente ejemplo puede servir de orientación:

Estas entradas aparecen en días sucesivos:

1. Convocatoria de huelga general.
2. Fracasan las conversaciones entre el gobierno y los trabajadores.
3. Se declara el estado de emergencia después de que el gobernador no consiga poner fin a la huelga.
4. Día de huelga.
5. Prosigue la huelga general.

Está claro que todas esas entradas se refieren a la misma huelga general, en particular porque se trata de artículos aparecidos en el mismo periódico en días sucesivos. Cada una de estas entradas debe registrarse como «huelga general». Y, de acuerdo con la regla sobre respuestas gubernamentales de la Sección A5, a la tercera entrada se le deben asignar dos líneas: (1) HG y (2) estado de emergencia. Del mismo modo, a la segunda entrada se le debe asignar una línea, registrándola como HG.

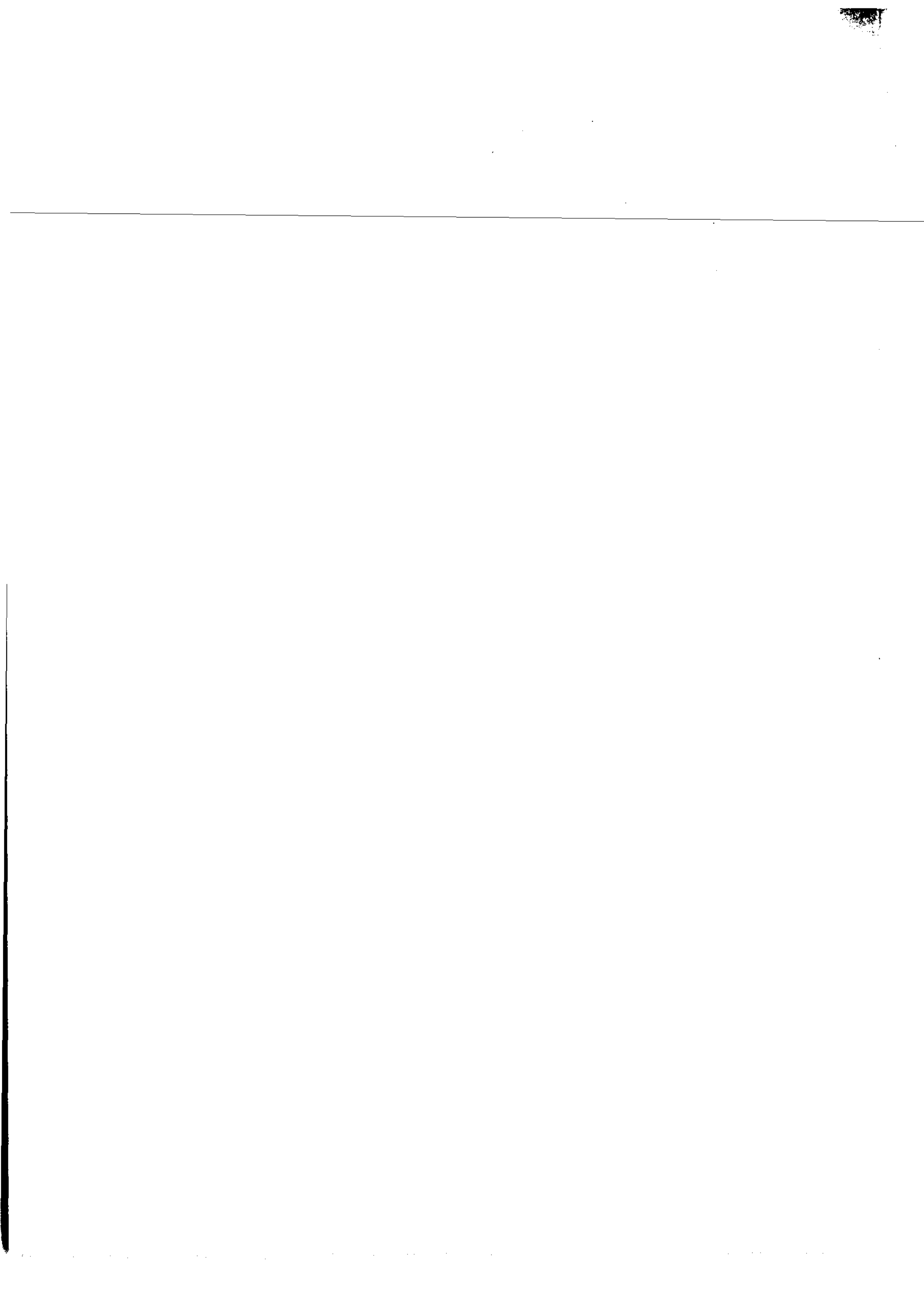
Apéndice C
Clasificación de los países

Para las figuras 4.2 y 4.3 se utilizó una clasificación muy genérica de los distintos países. Los de Norteamérica (excepto México), Europa (oriental y occidental) y Australia y Nueva Zelanda constituyen el conjunto metropolitano (figura 4.2). Los países de Asia (oriental y meridional), África del Norte y Oriente Próximo, América Latina y África constituyen el conjunto colonial y semicolonial (figura 4.3).

Países incluidos en el conjunto metropolitano (figura 4.2) (nombres de 1990; los países con menos de 100 menciones de conflictividad laboral en la base de datos del WLG no figuran en esta lista): Norteamérica (Canadá, Estados Unidos); Europa (Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Suecia, Suiza, URSS/Rusia, Yugoslavia); Oceanía (Australia, Nueva Zelanda).

Países incluidos en el conjunto colonial y semicolonial (figura 4.3) (nombres de 1990; los países con menos de 100 menciones de conflictividad laboral en la base de datos del WLG no figuran en esta lista): Oriente Próximo y norte de África (Argelia, Egipto, Irán, Israel, Líbano, Marruecos, Sudán, Túnez, Turquía); América Latina (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Trinidad & Tobago, Uruguay, Venezuela); África (Ghana, Kenia, Nigeria, Sudáfrica, Zambia, Zimbabue); Asia (Bangladesh, Birmania, China, Corea, Filipinas, Hong Kong, India, Japón, Malasia, Pakistán, Singapur, Sri Lanka).

Países incluidos en el conjunto mundial. La figura 4.1 incluye todos los países con menciones de conflictividad laboral en la base de datos del WLG.



Bibliografía

AAMA, *World Motor Vehicle Data, 1996 Edition*, Detroit, American Automobile Manufacturers Association, 1995.

ABBOTT, A. y DEVINEY, S., «The Welfare State as Transnational Event: Evidence from Sequences of Policy Adoption», *Social Science History* 16, 2 (1992), pp. 245-274.

ABENDROTH, W, *A Short History of the European Working Class*, Nueva York, Monthly Review Press, 1972.

ABO, T. (ed.), *Hybrid Factory: The Japanese Production System in the United States*, Londres, Oxford University Press, 1994.

ABRAHAMIAN, E., *Iran: Between Two Revolutions*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1982.

ADLER, G. y WEBSTER, E., *Trade Unions and Democratization in Soutb Africa, 1985-1997*, Nueva York, St. Martin's Press, 2000.

AGENCE FRANCE-PRESSE, *International Unions at Odds on Need for Stricter Labour Standards*, 6 de abril de 2000.

AGLIETTA, M., *A Theory of Capitalist Regulation. The U.S. Experience*, Londres, New Left Books, 1979.

ALTSHULER, A., *et al.*, *The Future of the Automobile: The Report of MIT's International Automobile Program*, Cambridge (MA), MIT Press, 1984.

APPLE, N., «The Rise and Fall of Full Employment Capitalism», *Studies in Political Economy* 4 (otoño de 1980), pp. 5-39.

ARRIGHI, G., «Marxist-Century, American-Century: The Making and Remaking of the World Labor Movement», *New Left Review* 179 (enero-febrero de 1990a), pp. 29-63 [ed. cast.: *Siglo XX: siglo marxista, siglo americano*, en *NLR* 0 (enero-febrero de 2000), Madrid, Akal, pp. 7-46].

—, «The Developmentalist Illusion: A Reconceptualization of the Semiperiphery», en W. G. Martin (ed.), *Semiperipheral States in the World-Economy*, Nueva York, Greenwood Press, 1990b, pp. 11-42.

—, *The Long Twentieth Century: Money, Power and the Origins of Our Times*, Londres, Verso, 1994 [ed. cast.: *El largo siglo XX: Dinero y poder en los orígenes de nuestra época*, Madrid, Akal, 1999].

—, «Labor Unrest in Italy, 1880-1990», *Review* (Fernand Braudel Center) 18, 1 (1995), pp. 51-68.

— y SILVER, B., «Labor Movements and Capital Migration: The US and Western Europe in World-Historical Perspective», en C. Bergquist (ed.), *Labor in the Capitalist World-Economy*, Beverly Hills (CA), Sage, 1984, pp. 183-216.

—, IKEDA, S. e IRWAN, A., «The Rise of East Asia: One Miracle or Many?», en R. A. Palat (ed.), *Pacific-Asia and the Future of the World-System*, Westport (CT), Greenwood Press, 1993, pp. 41-65.

— y SILVER, B. J., con I. Ahmad, K. Barr, S. Hisaeda, P. K. Hui, K. Ray, R. E. Reifer, M. Shih y E. Slater, *Chaos and Governance in the Modern World System*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1999 [ed. cast.: *Caos y orden en el sistema-mundo moderno*, Madrid, Akal, 2001].

—, SILVER, B. J. y BREWER, B. D., *Automotive News* (25 noviembre 1996), «Automakers Stampede to Build Plants in Brazil», p. 9.

—, «Industrial Convergence and the Persistence of the North-South Divide», *Studies in Comparative International Development* 38, 1 (2003), pp. 3-31.

BALL, S. J., «Education Markets, Choice and Social Class: The Market as a Class Strategy in the UK and USA», *British Journal of Sociology of Education* 14, 1 (1993), pp. 3-19.

BARRACLOUGH, G., *An Introduction to Contemporary History*, Harmondsworth, Penguin, 1967.

BARTON, A., «Questions of Gender: Deskilling and Demasculinization in France, 1830-1871», *Gender and History* 1 (1989), pp. 178-199.

BATAILLE, G., *The Accursed Share: An Essay on General Economy*, Nueva York, Zone Books, 1988.

BEININ, J. y LOEKMAN, Z., *Workers on the Nile: Nationalism, Communism, Islam, and the Egyptian Working Class, 1882-1954*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1987.

BEITTEL, M., *Labor Unrest in South Africa* (manuscrito no publicado), Binghamton (NY), SUNY, 1989.

BELL, D., *The Coming of Post-Industrial Society*, Nueva York, Basic Books, 1973.

BENERÍA, L., «Response: The Dynamics of Globalization», *International Labor and Working-Class History* 47 (primavera de 1995), pp. 45-52.

BERGHAHN, V. R., *Germany and the Approach of War in 1914*, Nueva York, St. Martin's, 1973.

BERGQUIST, C., *Labor in Latin America: Comparative Essays on Chile, Argentina, Venezuela, and Colombia*, Stanford (CA), Stanford University Press, 1986.

BERLANSTEIN, L. R. «Introduction», en L. R. Berlanstein (ed.), *Rethinking Labor History: Essays on Discourse and Class Analysis*, Urbana, University of Illinois Press, 1993.

BEYNON, H., *Working for Ford*, Harmondsworth, Penguin, 1973.

BIERNACKI, R., *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*, Berkeley, University of California Press, 1995.

BLASHILL, J., «The Proper Role of US Corporations in South Africa», *Fortune* (julio 1972).

BLOCK, F. L., *The Origins of International Economic Disorder: A Study of the United States International Monetary Policy from World War II to the Present*, Berkeley, University of California Press, 1977.

—, *Postindustrial Possibilities: A Critique of Economic Discourse*, Berkeley, University of California Press, 1990.

—, *The Vampire State: And Other Myths and Fallacies about the U.S. Economy*, Nueva York, The New Press, 1996.

—, «Introduction», en K. Polanyi, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Times*, pp. XVIII-XXXVIII, Boston, Beacon Press, ²2001.

BLOOMFIELD, G. T., «The World Automobile Industry in Transition», en C. M. Law (ed.), *Restructuring the Global Automobile Industry*, Londres, Routledge, 1991, pp. 19-60.

BLUESTONE, B. y HARRISON, B., *The Deindustrialization Of America: Plant Closings, Community Abandonment, and the Dismantling of Basic Industry*, Nueva York, Basie, 1982.
BONACICH, E. y APPELBAUM, R. P., *Behind the Label: Inequality in the Los Angeles Apparel Industry*, Berkeley (CA), University of California Press, 2000.
BORDEN, W. S., *The Pacific Alliance: United States Foreign Economic Policy and Japanese Trade Recovery, 1947-1955*, Madison, University of Wisconsin Press, 1984.
BOYER, R., «Wage Formation in Historical Perspective: The French Experience», *Cambridge Journal of Economics* 3, 2 (1979), pp. 99-118.
BRADSHER, K., «In South America, Auto Makers See One Big Showroom», *The New York Times* (25 de abril de 1997), p. D1.
BRECHER, J., *Strike!*, Boston, South End Press, 1972.
—, «Global Unemployment at Seven Hundred Million», en *Global Issues 94/95*, Guilford (CT), Dushkin Publishing, 1994/1995, pp. 32-35.
BRENNAN, J. P., *Labor Wars in Cordoba, 1955-1976. Ideology, Work and Politics in an Argentine Industrial City*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1994.
BRIDGES, A., «Becoming American: The Working Classes in the United States before the Civil War», en I. Katzneison y A. R. Zolberg (eds.), *Working-Class Formation*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1986, pp. 157-196.
BRODY, D., *Workers in Industrial America*, Nueva York, Oxford University Press, 1980.
BRONFENBRENNER, K., *The Effects of Plant Closing or Threat of Plant Closing on the Right of Workers to Organize*, Informe Final Sometido al Secretariado del Trabajo de la Comisión Norteamericana para la Cooperación Laboral, 30 de septiembre de 1996.
—, FRIEDMAN, S., HURD, R. W., OSWALD, R. A. y SEEBER, R. L. (eds.), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1998.
BROOKE, J., «Inland Region of Brazil Grows Like Few Others», *The New York Times* (11 de agosto de 1994).
BROWN, C. A., «The Dialectics of Colonial Labour Control: Class Struggles in the Nigerian Coal Industry, 1914-1949», *Journal of Asian and African Studies* 23, 1-2 (1988), pp. 32-59.
BURAWOY, M., «The Hidden Abode of Underdevelopment: Labor Process and the State in Zambia», *Politics and Society* 11 4 (1982), pp. 123-166.
—, «Factory Regimes Under Advanced Capitalism», *American Sociological Review* 48, 5 (octubre de 1983), pp. 587-605.
—, *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, Londres, Verso, 1985.
BURBACH, R. y ROBINSON, W. I., «The Fin de Siècle Debate: Globalization as Global Shift», *Science and Society* 63, 1 (1999), pp. 10-39.
BURLEY, A. M., «Regulating the World: Multilateralism, International Law, and the Projection of the New Deal Regulatory State», en J. G. Ruggie (ed.), *Multilateralism Matters: The Theory and Praxis of an Institutional Form*, Nueva York, Columbia University Press, 1993, pp. 125-56.
BURSTEIN, P., *Discrimination, Jobs and Politics*, Chicago, University of Chicago Press, 1985.
CAMUFFO, A. y VOLPATO, G., «Italy: Changing the Workplace in the Automobile Industry», en T. A. Kochan *et al.* (eds.), *After Lean Production*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1997, pp. 155-176.
Cargo Info, «Motor industry turnaround impacts on Durban port», *Cargo Info: Freight and Trading Weekly* (Sudáfrica) (31 de enero de 1997).
CARR, E. H., *Nationalism and After*, Londres, Macmillan, 1945.

CASTELLS, M., *The Power of Identity*, en *The Information Age*, vol. 2, Oxford, Blackwell, 1997.
— y AOYAMA, Y., «Paths Toward the Informational Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990», *International Labour Review* 133, 1 (1994), pp. 5-33.
CHALMERS, N. J., *Industrial Relations in Japan: The Peripheral Workforce*, Londres, Routledge, 1989.
CHANDAVARKAR, R., *The Origins of Industrial Capitalism in India: Business Strategies and the Working Classes in Bombay, 1900-1940*, Cambridge, Cambridge University Press, 1994.
CHANDLER, A. D. Jr., *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1977.
CHAPMAN, S. J., *The Lancashire Cotton Industry: A Study in Economic Development*, Manchester, Manchester University Press, 1904.
CHASE-DUNN, C., *Global Formation: Structures of the World-Economy*, Cambridge (MA), Basil Blackwell, 1989.
CHATTERJEE, P, *Nationalist Thought and the Colonial World: A Derivative Discourse?*, Londres, Zed Press, 1986.
CHESNEAUX, J., *The Chinese Labor Movement, 1919-1927*, Stanford (CA), Stanford University Press, 1968.
CHINA AUTOMOTIVE TECHNOLOGY AND RESEARCH CENTER, *Automotive Industry of China*, Tianjin, Nankai University Press, 1998.
CHOSSUDOVSKY, M., *The Globalisation of Poverty: Impacts of IMF and World Bank Reforms*, Penang, Third World Network, 1997.
CICCANTELL, P. S. y BUNKER, S. G. (eds.), *Space and Transpon in the World-System*, Westport (CT), Greenwood Press, 1998.
CLAUDE, I., Jr., *Swords into Plowshares: The Problems and Progress of International Organization*, Nueva York, Random House, [2]1956.
COCKBURN, A., «Short History of the Twentieth Century», *The Nation* (3 de enero de 2000), p. 9.
COCKBURN, C., *Brothers. Male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto, 1983.
COHEN, I., *American Management and British Labor: A Comparative Study of the Cotton Spinning Industry*, Nueva York, Greenwood Press, 1990.
COHEN, R., «Resistance and Hidden Forms of Consciousness Amongst African Workers», *Review of African Political Economy* 19 (septiembre-diciembre de 1980), pp. 8-22.
COLE, S., *The Unionization of Teachers: A Case Study of the UFT*, Nueva York, Praeger, 1969.
COLLIER, R. B., *Paths Toward Democracy: The Working Class and Elites in Western Europe and South America*, Cambridge, Cambridge University Press, 1999.
COLLIER, R. B. y COLLIER, D., *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1991.
COOPER, F., *Decolonization and African Society: The Labor Question in French and British Africa*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996.
—, «Farewell to the Category-Producing Class?», *International Labor and Working-Class History* 57 (primavera de 2000), pp. 60-68.
COWIE, J., *Capital Moves. RCA's Seventy-Year Search for Cheap Labor*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1999.
CRONIN, J. E., «Labor Insurgency and Class Formation: Comparative Perspectives on the Crisis of 1917-1920 in Europe», en C. Siriani y J. Cronin (eds.), *Work, Community, and power: The Experience of Labor in Europe and America, 1900-1925*, Filadelfia, Temple University Press, 1983, pp. 20-48.

—, *The World, the Cold War Made*, Nueva York, Routledge, 1996.

CROUCH, C. y PIZZORNO, A. (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, Nueva York, Holmes & Meier, 1978, 2 vols.

CUBAN, L., *How Teachers Taught: Constancy and Change in American Classroom, 1890-1990*, Nueva York, Longman, 1984.

CUSUMANO, M. A., *The Japanese Automobile Industry: Technology and Management at Nissan and Toyota*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1985.

DANGLER, J. F., «*The Times* (London) and *The New York Times* as Sources on World Labor Unrest», *Review* (Fernand Braudel Center) 18, 1 (1995), pp. 35-47.

DANTO, A. C., *Analytical Philosophy of History*, Cambridge, Cambridge University Press, 1965.

DANYLEWYEZ, M. y PRENTICE, A., «Teachers' Work: Changing Patterns and Perspections in the Emerging School Systems of Nineteenth- and Early Twentieth-Century Central Canada», en J. Ozga (ed.), *Schoolwork: Interpreting the Labour Process of Teaching*. Filadelfia, Open University Press, 1988, pp. 61-80.

DANZGER, H. M., «Validating Conflict Data», *American Sociological Review* XL 5 (1975), pp. 570-584.

DASSBACH, C., *Global Enterprises and the World Economy: Ford, General Motors and IBM, The Emergence of the Transnational Enterprise*, Tesis, SUNY-Binghamton, 1988.

DAVIS, M., *Prisoners of the American Dream*, Londres, Verso, 1986.

DEYO, F. C., *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*, Berkeley, University of California Press, 1989.

—, «Introduction: Social Reconstructions of the World Automobile Industry», en E. C. Deyo (ed.), *Social Reconstruction of the World Automobile Industry*, Nueva York, St. Martin's Press, 1996a, pp. 1-17.

—, «Competition, Flexibility and Industrial Ascent: The Thai Auto Industry», en E. C. Deyo (ed.), *Social Reconstruction of the World Automobile Industry*, Nueva York, St. Martin's Press, 1996b, pp. 136-156.

DICKEN, P., *Global Shift: Transformation the World Economy*, Nueva York, Guilford Press, 1998.

DICKERSON, K. G., *Textiles and Apparel in the International Economy*, Nueva York, Macmillan, 1991.

DIEESE, *Rumos do ABC: A Economia do Grande ABC na Visão dos Metalurgicos*, São Bernardo do Campo, DIEESE (subsección del Sindicato de Metalúrgicos), 1995.

DRUCKER, P., *Post-Capitalist Society*, Nueva York, Harper, 1993.

DUBOFSKY, M., «Abortive Reform: The Wilson Administration and Organized Labor», en C. Siriani y J. Cronin (eds.), *Work, Community and Power: The Emergence of Labor in Europe and America, 1900-1925*, Filadelfia, Temple University Press, 1983, pp. 197-220.

DUBOFSKY, M. y VAN TINE, W., *John L. Lewis: A Biography*, Chicago, Quadrangle, 1977.

DUBOIS, P., «New Forms of Industrial Conflict 1960-1974», en C. Crouch y A. Pizzomo (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, vol. 2, Nueva York, Holmes & Meier, 1978, pp. 1-34.

DUGGER, C. W., «Poor Nations United to Fight Clinton's Labor-Trade Linkage», *Internationai Herald Tribune* (18 de diciembre de 1999), p. 9.

ECKHOLM, E., «Chinese Warn of Civil Unrest Across Country: Communist Party Document Paints Picture of Discontent», *International Herald Tribune* (2-3 de junio de 2001), pp. 1, 4.

Economist, The, «World Economic Survey», *The Economist* (19 de septiembre de 1992).

ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT, *Country Profile: Brazil*, # 1, 1990.

EDWARDS, P. K., *Strikes in the United States, 1881-1974*, Nueva York, St. Martin's Press, 1981.
EDWARDS, R., *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Nueva York, Basic Books, 1979.
ELSON, D. y PEARSON, R., «Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Womens Employment in Third World Manufacturing», *Feminist Review* 7 (1981), pp. 87-107.
ESCOBAR, A., *Encountering Development: States and Industrial Transformation*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1995.
ESTEVA, G., «Development», en W. Sachs (ed.), *The Development Dictionary*, Londres, Zed Books, 1992, pp. 6-25.
EVANS, P., *Embedded Autonom: States and Industrial Transformation*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1995.
FANTASIA, R., *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers*, Berkeley (CA), University of California Press, 1988.
FARLEY, M. S., *Aspects of Japan's Labor Problems*, Nueva York, The John Day Company, 1950.
FELDMAN, G., *Army, Industry and Labor in Germany, 1914-1918*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1966.
FERNÁNDEZ-KELLY, M. P., *For We Are Sold, I and my People: Women and Industry in Mexico's Frontier*, Albany (NY), SUNY Press, 1983.
FILKINS, D., «Punching in the Future: Technology Puts India to Work from Afar», *International Herald Tribune* (8-9 de abril de 2000), pp. 1, 8.
FISCHER, E., *Germany's Aims in the First World War*, Nueva York, W. W. Norton, 1975.
FISHMAN, R. M., *Working-Class Organization and the Return of Democracy in Spain*, Ithaca, Cornell University Press, 1990.
FLORIDA, R. y KENNEY, M., «Transplanted Organizations: The Transfer of Japanese Industrial Organization in the U. S.», *American Sociological Review* 56 (1991), pp. 381-398.
FOWERAKER, J., *Making Democracy in Spain*, Cambridge, Cambridge University Press, 1989.
FRANZOSI, R., «The Press as a Source of Socio-Historical Data», *Historical Methods* 20, 1 (invierno de 1987), pp. 5-16.
—, «Strategies for the Prevention, Detection, and Correction of Measurement Error in Data Collected from Textual Sources», *Sociological Methods and Rescarch* 28, 4 (mayo de 2002), pp. 442-472.
—, *The Puzzle of Strikes: Class and State Strategies in Postwar Italy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995.
FRIEDEN, J., *Ranking on the World*, Nueva York, Harper and Row, 1987.
FRÖBEL, F, HEINRICH, J. y KREYE, O., *The New International Division of Labour: Structural Employment and Industrialization in Developing Countries*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980.
GEREFFI, G., «The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains», en G. Gereffi y M. Korzeniewicz (eds.), *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport (CT), Praeger, 1994, pp. 95-122.
GIDDENS, A., *The Nation-State and Violence*, Berkeley, University of California Press, 1987.
GIDDY, I., «The Demise of the Product Cycle in International Business Theory», *Columbia Journal of World Business* (primavera de 1978), pp. 90-97.
GILL, S. y MITTLEMAN, J. H. (eds.), *Innovation and Transformation in International Studies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997.
GILLS, B. y FRANK, A. G., «World System Cycles, Crises, and Hegemonic Shifts, 1700 BC to 1700 AD», *Review* (Fernand Braudel Center) 15, 4 (1992), pp. 621-687.

GODFREY, W., *Global Unemployment: The New Challenge to Economic Theory*, Sussex, Harvester Press, 1986.

GOLDFIELD, M., *The Decline of Organized Labor in the United States*, Chicago, University of Chicago Press, 1987.

GOLDSTONE, J. A., *Revolution and Rebellion in the Early Modern World*, Berkeley, University of California Press, 1991.

GORDON, D. M., *Fat and Mean: the Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial «Downsizing»*, Nueva York, Martin Kessler Books, 1996.

GORDON, D. M, EDWARDS, R. y REICH, M., *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982.

GREENHOUSE, S., «Low-Paid Jobs Lead Advance in Employment», *New York Times* (1 de octubre de 2000).

GREIDER, W., *Fortress America: The American Military and the Consequences of Peace*, Nueva York, Public Affairs, 1998.

—, «The Battle Beyond Seattle», *The Nation* (27 de diciembre de 1999), pp. 5-6.

—, «It's Time to Ask "Borderless" Corporations: Which Side Are You On?», *The Nation* (26 de octubre de 2001).

GRIFFIN, L., «Temporality, Events, and Explanation in Historical Sociology: An Introduction», *Sociological Methods and Research* 20, 4 (mayo de 1992), pp. 403-427.

GRIFFIN, L. J., MCCAMMON, H. J. y BOTSKO, C., «The "Unmaking" of a Movement? The Crisis of US Trade Unions in Comparative Perspective», en M. Hallinan, D. Klein y J. Glass (eds.), *Change in Societal Institutions*, Nueva York, Plenum Press, 1990, pp. 169-194.

GROSFOGUEL, R., «From Cepalismo to Neoliberalism: A World-System Approach to Conceptual Shifts in Latin America», *Review* (Fernand Braudel Center) 19, 2 (1996), pp. 131-154.

GWYNNE, R., «New Horizons? The Third World Motor Vehicle Industry in an International Framework», en C. M. Law (ed.), *Restructuring the Global Automobile Industry*, Londres, Routledge, 1991, pp. 61-87.

HAMMEL, E. A., «The Comparative Method in Anthropological Perspective», *Comparative Studies in Society and History* 22, 2 (abril de 1980), pp. 145-155.

HARAZTI, M., *Workers in a Workers' State*, Harmondsworth, Penguin, 1977.

HARDT, M. y NEGRI, A., *Empire*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2000 [ed. cast.: *Imperio*, Barcelona, Paidós, 2002].

HARRIS, N., *The End of the Third World. Newly Industrializing Countries and the Decline of an Ideology*, Harinondsworth, Middlesex, Penguin Books, 1987.

HARRISON, B., *Lean and Mean: Why Large Corporations Will Continue to Dominate the Global Economy*, Nueva York, Guilford Press, 1997.

HARTWELL, R. M., «The Service Revolution: The Growth of Services in Modern Economy», en C. M. Cipolla (ed.), *The Fontana Economic History of Europe: The Industrial Revolution*, Londres, Collins Clear-Type Press, 1973, pp. 359-396.

HARVEY, D., *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, Oxford, Basil Blackwell, 1989.

—, «Globalization in Question», *Rethinking Marxism* 8 4 (invierno de 1999), pp. 1-17.

—, *Spaces of Hope*, Edimburgo, Edinburgh University Press, 2000 [ed. cast.: *Espacios de esperanza*, Madrid, Akal, 2003].

HARWIT, E., *China's Automobile Industry: Policies, Problemes and Prospects*, Armonk (NY), M. E. Sharpe, 1995.

HAUPT, G., *Socialism and the Great War: The Collapse of the Second International*, Oxford, Clarendon Press, 1972.

HELD, D., MCGREW, A., GOLDBLATT, D. y PERRATON, J., *Global Transformations. Politics, Economics and Culture*, Stanford (CA), Stanford University Press, 1999.

HEXTER, J. H., *On Historians*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1979.

HIBBS, D. A. Jr., «On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity», *British Journal of Political Science* 8, 2 (abril de 1978), pp. 153-175.

HIRSCHMAN, A. O., *Exit, Voice, Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1970.

—, *Essays on Trespassing: Economics to Politics and Beyond*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.

—, «How the Keynesian Revolution was Exported from the United States, and other Comments», en P. A. Hall (ed.), *The Political Power of Economic Ideas: Keynesianism Across Nations*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1989, pp. 347-359.

HIRSCHSOHN, P., «South Africa: The Struggle for Human Resource Development», en T. A. Kochan *et al.* (eds.), *After Lean Production*, Ítaca (NY), Cornell University Press, 1997, pp. 231-254.

HOBSBAWM, E., *The Age of Empire, 1875-1914*, Nueva York, Pantheon Books, 1987 [ed. cast.: *La era del Imperio, 1875-1914*, Barcelona, Crítica, 1998].

—, *The Age of Extremes. A History of the World, 1914-1991*, Nueva York, Vintage, 1994 [ed. cast.: *Historia del siglo* XX, Barcelona, Crítica, 1995].

HONIG, E., *Sisters and Strangers: Women in the Shanghai Cotton Mills, 1919-1949*, Stanford (CA), Stanford University Press, 1986.

HOOGVELIT, A., *Globalization and the Postcolonial World: The New Political Economy of Development*, Baltimore (MD), Johns Hopkins University Press, 1997.

HOPKINS, T. K., «World-Systems Analysis: Methodological Issues», en T. K. Hopkins, I. Wallerstein and Associates, *World Systems Analysis: Theory and Methodology*, Beverly Hills (CA), Sage, 1982a, pp. 145-158.

—, «The Study of the Capitalist World-Economy», en T. K. Hopkins, I. Wallerstein and Associates, *World Systems Analysis: Theory and Methodology*, Beverly Hills (CA), Sage, 1982b, pp. 9-38.

HUMPHREY, J., *Capitalist Control and Workers' Struggle in the Brazilian Auto Industry*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1982.

—, «Economic Crisis and Stability of Employment in the Brazilian Motor Industry», en W. Brierley (ed.), *Trade Unions and the Economic Crisis of the* 1980's, Gower, Aldershot, 1987, pp. 119-131.

—, «Japanese Production Management and Labour Relations in Brazil», *The Journal of Development Studies* 30, 1 (octubre de 1993), pp. 92-114.

HUNTINGTON, S. P, *Political Order in Changing Societies*, New Haven (CT), Yale University Press, 1968.

HYMAN, R., *Strikes*, Londres, Fontana/Collins, 1972.

—, «Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class», en M. Regini (ed.), *The Future of Labour Movements*, Newbury Park (CA), Sage, 1992, pp. 150-168.

ICHIYO, M., «The Birth of the Women's Liberation Movement in the 1970s», en J. Moore (ed.), *The Other Japan: Conflict, Compromise and Resistance Since 1945*, Armonk (NY), M. E. Sharpe, 1997, pp. 147-171.

IMIG, D. y TARROW, S., «Political Contention in a Europeanising Polity», *West European Politics* 23, 4 (2000), pp. 73-93.

INGHAM, G., «States and Markets in the Production of World Money: Sterling and the Dollar», en S. Corbridge, R. Martin y N. Thrift (eds.), *Money, Power, and Space*, Oxford, Blackwell, 1994, pp. 29-48.

IRONS, J., *Testing the New Deal: The General Textile Strike of 1934 in the American South*, Urbana, University of Illinois Press, 2000.

ISHIDA, M., «Japan: Beyond the Model for Lean Production», en T. A. Kochan, R. D. Lansbury y J. P. MacDuffie (eds.), *Beyond Lean Production*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, pp. 45-60.

JACKSON, M., *Strikes*, Nueva York, St. Martin's Press, 1987.

JAMES, D., «Rationalisation and Working Class Response: The Context and Limits of Factory Floor Activity in Argentina», *Journal of Latin American Studies* 13, 2 (1981), pp. 375-402.

JELIN, E., «Labour Conflicts under the Second Peronist Regime, Argentina, 1973-1976», *Development and Change* 10 2 (1979), pp. 233-257.

JENKINS, J. C. y LEICHT, K., «Class Analysis and Social Movements: A Critique and Reformulation», en J. R. Hall (ed.), *Reworking Class*, Ithaca, Cornell University Press, 1997, pp. 369-397.

JENKINS, J. C. y PERROW, C., «Insurgeney of the Powerless: Farm Workers Movements», *American Sociological Review* XLII, 2 (1977), pp. 249-267.

JOHNSON, R., «GM and Korea Dance a Two-Step in World's Automotive Ballroom», *Automotive News* (9 de junio de 1997), p. 14.

KAISER, D. E., «Germany and the Origins of the First World War», *Journal of Modern History* 55 (1983), pp. 442-474.

KALB, D., «Class (in Place) Without Capitalism (in Space)?», *International Labor and Working-Class History* 57 (primavera de 2000), pp. 31-39.

KANE, N. F., *Textiles in Transition: Technology, Wages and Industry Relocation in the U. S. Textile Industry, 1880-1930*, Nueva York, Greenwood Press, 1988.

KAPSTEIN, E. B., «Workers and the World Economy», *Foreign Affairs* 75, 3 (mayo-junio de 1996), pp. 16-37.

—, *Sharing the Wealth: Workers and the World Economy*, Nueva York, W. W. Norton, 1999.

KATZNELSON, I. y ZOLBERG, A., *Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1986.

KECK, M., «The New Unionism in the Brazilian Transition», en A. Srepan (ed.), Democratizing Brazil: Problems of Transition and Consolidation, Nueva York, Oxford University Press, 1989, cap. 8, pp. 252-296.

KECK, M. E. y SIKKINK, K., *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1998.

KENDALL, W., *The Labour Movement in Europe*, Londres, Allen Lane, 1975.

KERR, C. y SIEGEL, A., «The Interindustry Propensity to Strike – An International Comparison», en C. Kerr, *Labor and Management in Industrial Society*, Garden City (NY), Anchor Books, 1964, pp. 105-147.

KEYNES, J. M., *The Economic Consequences of the Peace* [1920], Nueva York, Harper & Row, 1971.

KHOR, M., «Take Care, the WTO Majority Is Tired of Being Manipulated», *International Herald Tribune* (21 de diciembre de 1999), p. 4.

KIRK, D., *Korean Dynasty: Hyundai and Chung Ju Yung*, Nueva York, M. E. Sharpe, 1994.

KNOWLES, K. G. J. C., *Strikes. A Study of Industrial Conflict*, Oxford, Basil Blackwell, 1952.

KOCHAN, T. A., LANSBURY, R. D., y MACDUFFIE, J. P., *After Lean Production: Evolving Employment Practices in the World Auto Industry*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1997.

KOCKA, J., «Problems of Working-Class Formation in Germany: The Early Years, 1800-1875», en I. Katznelson y A. R. Zolberg (eds.), *Working-Class Formation*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1986, pp. 279-351.

KOO, H., «The State, *Minjung*, and the Working Class in South Korea», en H. Koo (ed.), *State and Society in Contemporary Korea*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1993, pp. 131-162.

—, *Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 2001.

KOOPMANS, R., «The Dynamics of Protest Waves: West Germany, 1965 to 1989», *American Sociological Review* LVIII, 5 (octubre de 1993), pp. 637-658.

KORPI, W. y SHALEV, M., «Strikes, Industrial Relations, and Class Conflict in Capitalist Societies», *British Journal of Sociology* 30 2 (junio de 1979), pp. 164-187.

KORZENIEWICZ, R. P., «Labor Unrest in Argentina, 1887-1907», *Latin American Research Review* 24, 3 (1989), pp. 71-98.

— y MORAN, T. P., «World Economic Trends in the Distribution of Income, 1965-1992», *American Journal of Sociology* 102, 4 (1997), pp. 1000-1039.

KOWALEWSKI, D., «Ballots and Bullets: Election Riots in the Periphery, 1874-1985», *Journal of Development Studies* 24, 3 (1993), pp. 518-540.

KRISHNAN, R., «December 1995: The First Revolt Against Globalization», *Monthly Review* 48, 1 (1996), pp. 1-22.

KUTALIK, C., «September 11: One Year Later, U. S. Workers Still Feel Fallout», *Labor Notes* (Detroit), #282, 2002, pp. 1-14.

KUTSCHER, R. E. y MARK, A., «The Service Producing Sector: Some Common Perceptions Reviewed», *Monthly Labor Review* (abril de 1983), pp. 21-24.

—, Labor Notes, «AFL-CIO Pulls Out of Mobilization for Global Justice», *Labor Notes* 271 (octubre de 2001), p. 3.

LAFEBER, W., *The New Empire: An Interpretation of American Expansion, 1860-1898*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1963.

LANDES, D., *The Unbound Prometheus*, Cambridge, Cambridge University Press, 1969.

LAQUEUR, W., «Revolution», *International Encyclopedia of the Social Sciences*, XIII, 1968, pp. 501-507.

LAUX, J. M., *The European Automobile Industry*, Nueva York, Twayne Publishers, 1992.

LAWN, M., «What Is the Teachers Job», en M. Lawn y G. Grace (eds.), *Teachers: The Culture and Politics of Work*, Nueva York, The Falmer Press, 1987, pp. 50-64.

LAWN, M. y OZGA, J., «The Educational Worker? A Reassessment of Teachers», en J. Ozga (ed.), *Schoolwork: Interpreting the Labour Process of Teaching*, Filadelfia, Open University Press, 1988, pp. 81-98.

LAZONICK, W., *Competitive Advantage on the Shop Floor*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1990.

LEBOW, R. N., *Between Peace and War*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1981.

LEGTERS, N., «Teachers as Workers in the World System», artículo presentado en la reunión anual de la Social Science History Association, Baltimore, 4-7 de noviembre de 1993.

LENIN, V. I., «El Imperialismo, Fase Superior del Capitalismo», *Obras escogidas en tres Tomos* [1916], vol. 1, Moscú, Progreso, 1970, pp. 689-798.

LEVI, M. y OLSON, D., «The Battles of Seattle», *Politics and Society* 28 3 (2000), pp. 309-329.

LEVINE, S. B., *Industrial Relations in Postwar Japan*, Urbana, University of Illinois Press, 1958.

LEVY, J., «The Diversionary Theory of War: A Critique», en M. I. Midiarsky (ed.), *Handbook of War Studies*, Londres, Alien and Unwin, 1989, pp. 258-288.

—, «The Causes of War and the Conditions of Peace», *Annual Review of Political Science* 1 (1998), pp. 139-165.

LEWIS, J. y RANDALL, E., «The State of the Unions», *Review of African Political Economy* 35 (1986), pp. 68-77.

LIM, L. Y. C., «Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause», en I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities: Women and Development*, Nueva York, Oxford University Press, 1990, pp. 101-119.

LITVAK, L., DE GRASSE, R., y MCTIGUE, K., *South Africa: Foreign Investment and Apartheid*, Washington (DC), Institute for Policy Studies, 1978.

LKENBERRY, J. G., «Rethinking the Origins of American Hegemony», *Political Science Quarterly* 104, 3 (1989), pp. 375-400.

LOHR, S., «I. B. M. Opening a $2.5 Billion Specialized Chip Plant», *New York Times* (1 de agosto de 2002), C1.

LOTH, W., *The Division of the World, 1941-1955*, Londres, Routledge, 1988.

MACEWAN, A. y TABB, W. K. (eds.), *Instability and Change in the World Economy*, Nueva York, Monthly Review Press, 1989.

MACHADO, K. G., «ASEAN State Industrial Policies and Japanese Regional Production Strategies: The Case of Malaysia's Motor Vehicle Industry», en C. Clark y S. Chan (eds.), *The Evolving Pacific Basin in the Global Political Economy*, Boulder (CO), Lynne Rienner Publishers, 1992, pp. 169-202.

MAIER, C.. «The Politics of Productivity: Foundations of American Economic Policy after World War II», en P. Katzenstein (ed.), *Between Power and Plenty: Foreign Economic Policies of Advanced Industrial States*, Madison, University of Wisconsin Press, 1978, pp. 23-49.

—, «The Two Postwar Eras and the Conditions for Stability in Twentieth Century Europe», *American History Review* 86 (1981), pp. 327-352.

—, *In Search of Stability: Explorations in Historical Political Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

MAMDANI, M., *Citizen and Subject: Contemporary Africa and the Legacy of Late Colonialism*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1996.

MANN, M., *States, War and Capitalism*, Oxford, Blackwell, 1988.

—, *The Rise of Classes and Nation-States, 1760-1914*, en *The Sources of Social Power*, vol. 2, Cambridge, Cambridge University Press, 1993 [ed. cast.: *Las fuentes del poder social*, vol. II, Madrid, Alianza, 1997].

MAREE, J., «The Emergence, Struggles and Achievements of Black Trade Unions in South Africa from 1973 to 1984», *Labour, Capital and Society* 18, 2 (1985), pp. 278-303.

MARKOFF, J., *Waves of Democracy: Social Movements and Political Change*, Thousand Oaks (CA), Pine Forge Press, 1996.

MARSHALL, N. y WOOD, P., *Services and Space: Key Aspects of Urban and Regional Development*, Nueva York, John Wiley & Sons, 1995.

MARTIN, B., *The Agony of Modernization: Labor and Industrialization in Spain*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1990.

MARX, K., *El Capital*, vol. 1, Madrid, Akal, 2000.

— y ENGELS, F., *El Manifiesto Comunista*, Madrid, Akal, 2001.

MAYER, A. J., «Domestic Causes and Purposes of War in Europe, 1870- 1956», en L. Krieger y F. Stern (eds.), *The Responsibility of Power*, Nueva York, Doubleday, 1967, pp. 286-300.

—, «Internal Crisis and War Since 1870», en C. L. Bertrand (ed.), *Revolutionary Situations in Europe, 1917-1922*, Montreal, Interuniversity Centre for European Studies, 1977, pp. 201-233.

—, *The Persistence of the Old Regime: Europe and the Great War*, Nueva York, Pantheon, 1981.

MAZUR, J., «Labor's New Internationalism», *Foreign Affairs* (enero-febrero de 2000), pp. 79-93.

MCADAM, D., *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*, Chicago, University of Chicago Press, 1982.

MCADAM, D. y RUCHT, D., «The Cross-National Diffusion of Movement Ideas», *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 528 (1993), pp. 56-74.

MCADAM, D., MCCARTHY, J. D. y ZALD, M. N., «Introduction: Opportunities, Mobilizing Structures, and Framing Processes - Toward a Synthetic, Comparative Perspective on Social Movements», en D. McAdam, J. D. McCarthy y M. N. Zald (eds.), *Comparative Perspectives on Social Movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996, pp. 1-20.

MCADAM, D., TARROW, S. y TILLY, C., *Dynamics of Contention*, Cambridge, Cambridge University Press, 2001.

MCCORMICK, T. J., *America's Half-Century: United States Foreign Policy in the Cold War*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1989.

MCMICHAEL, P., «Incorporating Comparison within a World-Historical Perspective: An Alternative Comparative Method», *American Sociological Review* 55 (1990), pp. 385-397.

—, *Development and Social Change: A Global Perspective*, Thousand Oaks (CA), Pine Forge Press, 1996.

MCNEILL, W., *The Pursuit of Power: Technology, Armed Force and Society since A.D. 1000*, Chicago, University of Chicago Press, 1982 [ed. cast.: *La búsqueda del poder. Tecnología, fuerzas armadas y sociedad desde el 1000 d.C.*, Madrid, Siglo XXI, 1988].

MEYER, J. W., BOLI, J., THOMAS, G. M. y RAMÍREZ, F., «World Society and the Nation-State», *American Journal of Sociology* 103, 1 (1997), pp. 144-181.

MICHAELS, D., «Pilot Alliances Spook Airlines: Union Solidarity Isn't the Synergy the Carriers Had in Mind», *The Wall Street Journal Europe* (1-2 de junio de 2001), pp. 23 y 28.

MIDLARSKY, M. I., «Big Wars, Little Wars - A Single Theory?», número especial de *International Interactions* 16, 3 (1990), pp. 157-224.

MILANOVIC, B., «True World Income Distribution, 1988 and 1993», *Policy Research Working Paper* 2.244, Washington (DC), The World Bank, 1999.

MILKMAN, R., *Japan's California Factories. Labor Relations and Economic Globalization*, Los Ángeles, Institute of Industrial Relations, UCLA, 1991.

MITTLEMAN, J. H., *Globalization: Critical Reflections*, Boulder (CO), Lynne Rienner, 1996.

MJÖSET, L., «The Turn of Two Centuries: A Comparison of British and U. S. Hegemonies», en D. P. Rapkin (ed.), *World Leadership and Hegemony*, Boulder (CO), Lynne Rienner, 1990, pp. 21-47.

MONTGOMERY, D., *Workers' Control in America*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.
—, *The Fall of the House of Labor: The Workplace, the State, and American Labor Activism, 1865-1925*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.
MOODY, K., *An Injury to All: The Decline of American Unionism*, Londres, Verso, 1988.
—, *Workers in a Lean World*, Londres, Verso, 1997.
—, «On the Eve of Seattle Trade Protests, Sweeney Endorses Clinton's Trade Agenda», *Labor Notes* (Detroit), #249, 1999, pp. 1 y 14.
MOREIRA ALVES, M. H., «Trade Unions in Brazil: A Search for Autonomy and Organization», en E. C. Epstein (ed.), *Labor Autonomy and the State in Latin America*, Boston, Unwin Hyman, 1989, pp. 39-72.
MORRIS, D., *The Emergence of an Industrial Labor Force in India: A Study of the Bombay Cotton Mills, 1854-1947*, Berkeley, University of California Press, 1965.
MYERS III, D., *US Business in South Africa: The Economic, Political and Moral Issues*, Bloomington, Indiana University Press, 1980.
NAROLL, R., «Galton's Problem», en R. Naroll y R. Cohen (eds.), *A Handbook of Method in Cultural Anthropology*, cap. 47, Garden City (NY), The Natural History Press, 1970, pp. 974-989.
—, *The Nation* (27 de diciembre de 1999), «Democracy Bites the W.TO» (editorial), pp. 3-4.
NEEDLEMAN, R., «Building Relationships for the Long Haul: Unions and Community-Based Groups Working Together to Organize Low-Wage Workers», en K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald y R. L. Seeber (eds.), *Organizing to Win*, cap. 4, 1998, pp. 71-86.
NESS, I., «Organizing Immigrant Communities: UNITE's Workers Center Strategy», en K. Bronfenbrenner *et al.* (eds.), *Organizing to Win*, cap. 5, 1998, pp. 87-101.
NEUMANN, F., *Behemoth: The Structure and Practice of National Socialism*, Londres, Victor Gollancz, 1942.
—, «Layoffs at G. M. in Brazil», *The New York Times* (23 de agosto de 1995), p. D-8.
—, «Strike at G. M. Factory Halts Work at 3 Plants», *The New York Times* (25 de julio de 1997).
NKRUMAH, K., *Autobiography*, Nueva York, Nelson, 1965.
OBRERY, I., «COSATU Congress: Unity in Diversity», *Work in Progress* (Sudáfrica), 60 (1989), pp. 34-39.
— y SINGH, S., «A Review of 1988: Labour», *Work in Progress* (Sudáfrica) 56/57 (1988), pp. 36-42.
O'BRIEN, R., «The World Trade Organization and Labour», en R. O' Brien, A. M. Goetz, J. A. Scholte y M. Williams, *Contesting Global Governance: Multilateral Economic Institutions and Global Social Movements*, cap. 3, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, pp. 67-108.
OCDE, *International Investment and Multinational Enterprises: Recent International Direct Investment Trends*, París, OCDE, 1981.
OFFER, A., «The Working Classes, British Naval Plans, and the Coming of the Great War», *Past and Present* 107 (1985), pp. 204-226.
OKAYAMA, R., «Industrial Relations in the Japanese Automobile Industry 1945-1970: The Case of Toyota», en S. Tolliday y J. Zeitlin (eds.), *The Automobile Industry and Its Workers: Between Fordism and Flexibility*, Nueva York, St. Martin's Press, 1987, pp. 168-189.
ONG, A., *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*, Albany, State University of New York Press, 1987.
O'ROURKE, K. H. y WILLIAMSON, J. G., *Globalization and History: The Evolution of a Nineteenth Century Atlantic Economy*, Cambridge (MA), MIT Press, 1999.
OZAWA, T, *Multinationalism, Japanese Style*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1979.

OZGA, J., «Introduction: Teaching, Professionalism and Work», en J. Ozga (ed.), *Schoolwork: Interpreting the Labour Process of Teaching*, Filadelfia, Open University Press, 1988a, pp. IX-XV.

— (ed.), *Schoolwork: Interpreting the Labour Process of Teaching*, Filadelfia, Open University Press, 1988b.

PAIGE, J. M., *Agrarian Revolution: Social Movements and Export Agriculture in the Underdeveloped World*, Nueva York, Macmillan, 1975.

PAN, P. P., «"High Tide" of Labor Unrest in China», *Washington Post* (21 de enero de 2002), p. A1.

PANITCH, L., «The Development of Corporatism in Liberal Democracies», *Comparative Political Studies* 10 1 (1977), pp. 61-90.

—, «Recent theorizations of corporatism: reflections on a growth industry», *British Journal of Sociology* 31 2 (1980), pp. 159-187.

—, «Trade Unions and the Capitalist State», *New Left Review* 125 (1981), pp. 21-43.

—, «Reflections on Strategy for Labour», en L. Panitch y C. Leys (eds.), *Socialist Register 2001* (Working Classes, Global Realities), Londres, Merlin Press, 2000, pp. 367-392.

PARK, Y. y ANDERSON, K., «The Experience of Japan in Historical and International Perspective», en K. Anderson (ed.), *New Silk Roads. East Asia and World Textile Markets*, Cambridge, Cambridge University Press, 1992, pp. 15-29.

PERLMUTTER, T., «Comparing Fordist Cities: The Logic of Urban Crisis and Union Response in Turin 1950-1975, and Detroit 1915-1945», Center for European Studies Working Paper Series, núm. 31, Cambridge (MA), Harvard University, 1991.

PERRONE, L., «Positional Power, Strikes and Wages», *American Sociological Review* XLIX, 3 (1984), pp. 412-426.

PHELPS BROWN, H. y BROWNE, M. H., *A Century of Pay*, Nueva York, Macmillan, 1968.

PHILLIPS, A. y TAYLOR, B., «Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economies», *Feminist Review* 6 (1980), pp. 57-79.

PIORE, M. J., *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.

PITCHER, B. L., HAMBLIN, R. L. y MILLER, J. L. L., «The Diffusion of Collective Violence», *American Sociological Review* 43, 1 (1978), pp. 23-35.

PIVEN, F. F. (ed.), *Labor Parties in Postindustrial Societies*, Nueva York, Oxford, 1992.

—, «Is It Global Economics or Neo-Laissez-Faire?», *New Left Review* 213 (1995), pp. 107-114.

PIVEN, F. F. y CLOWARD, R. A., *Poor Peoples Movements*, Nueva York, Vintage Books, 1977.

—, «Normalizing Collective Protest», en A. D. Morris y C. McClurg Mueller (eds.), *Frontiers in Social Movement Theory*, New Haven (CT), Yale University Press, 1992, pp. 301-325.

—, «Power Repertoires and Globalization», *Politics and Society* 28, 3 (2000), pp. 413-430.

—, «Disrupting Cyberspace: A New Frontier for Labor Activism?», *New Labor Forum* 8 (2001), pp. 91-94.

PODOBNIK, B., *Global Energy Shifts: Future Possibilities in Historical Perspective*, Tesis, The Johns Hopkins University, Baltimore, 2000.

POLANYI, K., *The Great Transformation* [1944], Boston, Beacon, 1957 [ed. cast.: *La gran transformación*, Madrid, La Piqueta, 1989].

POLLACK, A., «Japanese Starting to Link Pay to Performance, Not Tenure», *The New York Times* (2 de octubre de 1993), p. A1.

POST, K., «The Working Class in North Viet Nam and the Launching of the Building of Socialism», *Journal of Asian and African Studies* 23, 1-2 (1988), pp. 141-155.
QUADAGNO, J. y KNAPP, S. J., «Have Historical Sociologists Forsaken Theory?: Thoughts on the History/Theory Relationship», *Sociological Methods and Research* 20 4 (1992), pp. 481-507.
RADOSH, R., *American Labor and United States Foreign Policy*, Nueva York, Random House, 1969.
REYES, T., «Will the Drive to War Kill International Labor Solidarity?», *Labor Notes* 271 (2001), pp. 1-2.
RIDDLE, D. I., *Service-Led Growth: the Role of the Service Sector in World Development*, Nueva York, Praeger, 1986.
RITTER, G., *The Sword and the Scepter: The Problem of Militarism in Germany*, vol. 2, Coral Gables (FL), University of Miami Press, 1970.
ROBERTS, B. R., *The Making of Citizens: Cities of Peasants Revisited*, Londres, Arnold, 1995.
ROBINSON, W. T. y HARRIS, J., «Towards a Global Ruling Class? Globalization and the Transnational Capitalist Class», *Science and Society* 64, 1 (2000), pp. 11-54.
RODGERS, R. A., «Industrial Relations in the Korean Auto Industry: The Implications of Industrial Sector Requirements and Societal Effects for International Competitiveness», en F. C. Deyo (ed.), *Social Reconstructions of the World Automobile Industry*, Nueva York, St. Martin's Press, 1996, pp. 87-135.
RODRÍGUEZ-POSE, A. y ARBIX, G., «Strategies of Waste: Bidding Wars in the Brazilian Automobile Sector», *International Journal of Urban and Regional Research* 25, 1 (2001), pp. 134-154.
RODRIK, D., *Has Globalization Gone Too Far?*, Washington (DC), Institute for International Economics, 1997.
ROEDIGER, D. R., *The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class*, Londres, Verso, 1991.
ROLLIER, M., «Changes in Industrial Relations at Fiat», en O. Jacobi *et al.* (eds.), *Technological Change, Rationalisation and Industrial Relations*, Londres, Croom Helm, 1986, pp. 116-133.
ROSE, S. O., *Limited Livelihoods: Gender and Class in Nineteenth-Century England*, Berkeley, University of California Press, 1992.
—, «Class Formation and the Quintessential Worker», en J. R. Hall (ed.), *Reworking Class*, cap. 4, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1997, pp. 133-166.
ROSECRANCE, R., *Action and Reaction in World Politics*, Boston, Little Brown, 1963.
ROSENBERG, H., «Political and Social Consequences of the Great Depression of 1873-1896 in Central Europe», *Economic History Review* 3 (1943), pp. 58-73.
ROSS, A. M. y HARTMAN, P. T., *Changing Patterns of Industrial Conflict*, Nueva York, Wiley, 1960.
ROSS, R. J. S., «Capital Mobility, Branch Plant Location and Class Power», artículo presentado en la reunión anual de la Society for the Study of Social Problems, San Francisco, septiembre de 1982.
— y TRACHTE, K., *Global Capitalism: The New Leviathan*, Albany, State University of New York Press, 1990.
ROSTOW, W. W., *The Stages of Economic Growth: A Non - Communist Manifesto*, Cambridge, Cambridge University Press, 1960 [ed. cast.: *Las etapas del crecimiento económico*, México DF, Fondo de Cultura Económica, 1961].
RUBENSTEIN, J. M., *The Changing US Auto Industry: A Geographical Analysis*, Londres, Routledge, 1992.
RUGGIE, J. G., «International Regimes, Transactions and Change: Embedded Liberalism in the Postwar Economie Order», *International Organization* 36, 2 (1982), pp. 379-415.

RUPERT, M., *Producing Hegemony: The Politics of Mass Production and American Global Power*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995.

SAKO, M., «Introduction: Forces for Homogeneity and Diversity in the Japanese Industrial Relations System», en M. Sako y H. Sato (eds.), *Japanese Labour and Management in Transition*, Londres, Routledge, 1997, pp. 1-24.

SARKAR, M., «Labor Protest and Capital Relocation in a Labor-Intensive Industry: Textiles in the 19th and 20th Century World Economy», artículo presentado en la reunión de la Social Science History Association, Baltimore, noviembre de 1993.

SASSEN, S., *The Mobility of Labor and Capital*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

—, «Embedding the Global in the National: Implications for the Role of the State», en D. A. Smith, D. J. Solinger y S. C. Topik (eds.), *States and Sovereignty in the Global Economy*, Londres, Routledge, 1999a, pp. 158-171.

—, «A New Emergent Hegemonie Structure?», *Political Power and Social Theory* 13 (1999 b), pp. 277-289.

—, *Cities in the World Economy*, Thousand Oaks (CA), Pine Forge Press, [2]2000.

—, *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton (NJ), Princeton University Press, [2]2001.

SAXTON, A., *The Indispensable Enemy: Labor and the Anti-Chinese Movement in California*, Berkeley, University of California Press, 1971.

SCHOENBERGER, E., *The Cultural Crisis of the Firm*, Cambridge (MA), Blackwell Publishers, 1997.

SCHUMPETER, J., *Capitalism, Socialism and Democracy*, Londres, Allen & Unwin, 1954 [ed. cast.: *Capitalismo, socialismo y democracia*, Barcelona, Folio, 1996].

SCHURMANN, F., *The Logic of World Power: An Inquiry into the Origins, Currents and Contradictions of World Politics*, Nueva York, Pantheon, 1974.

SCOTT, J., *Weapons of the Weak*, New Haven (CT), Yale University Press, 1985.

SEREPANTI, E., «Long Cycles of Strike Activity: An Empirical Investigation», *British Journal of Industrial Relations* XXV, 1 (1987), pp. 99-124.

SEDGWICK, D., «VW, Suppliers Work Side by Side, Seek Big Gains in Productivity, at "Factory of the Future" in Brazil», *Automotive News* (9 de junio de 1997), p. 3.

SEIDMAN, A. y SEIDMAN, N., *South Africa and US Multinational Corporations*, Westport (CT), Lawrence Hill, 1977.

SEIDMAN, G. W., *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*, Berkeley, University of California Press, 1994.

SEMMEL, B., *Imperialism and Social Reform*, Cambridge (MA), Harvard University Press, *1960*.

SEWELL, Jr. y WILLIAM H., «Artisans, Factory Workers, and the Formation of the French Working Class, 1789-1848», en I. Katzneison y A. R. Zolberg (eds.), *Working Classs Formation*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1986, pp. 45-70.

—, «Toward a Post-materialist Rhetoric for Labor History», en L. R. Berlanstein (ed.), *Rethinking Labor History*, Urbana, University of Illinois Press, 1993, pp. 15-38.

SHAIKEN, H., «Lean Production in a Mexican Context», en S. Babson (ed.), *Lean Work: Empowerment and Exploitation in the Global Automobile Industry*, Detroit, Wayne State University Press, 1995, pp. 247-259.

SHALEV, M., «Lies, Damned Lies and Strike Statistics: The Measurement of Trends in Industrial Conflict», en C. Crouch y A. Pizzorno (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, vol. 1, Nueva York, Holmnes & Meier, 1978, pp. 1- 19.

—, «The Resurgence of Labor Quiescence», en M. Regini (ed.), *The Future of Labour Movements*, Londres, Sage, 1992, pp. 102-32.

SHEFTER, M., «Trade Unions and Political Machines: The Organization and Disorganization of the American Working Class in the Late Nineteenth Century», en I. Katznelson y A. R. Zolberg (eds.), *Working-Class Formation*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1986, pp. 197-276.

SHORTER, E. y TILLY, C., *Strikes in France, 1830-1968*, Cambridge, Cambridge University Press, 1974.

SILVER, B. J., «The Contradictions of Semiperipheral Success: The Case of Israel», en W. G. Martin (ed.), *Semiperipheral States in the World-Economy*, Nueva York, Greenwood, 1990, pp. 161-181.

—, *Labor Unrest and Capital Accumulation on a World Scale*, Tesis, SUNY-Binghamton, 1992.

—, «Labor Unrest and World-Systems Analysis. Premises, Concepts and Measurement», *Review* (Fernand Braudel Center) 18, 1 (1995a), pp. 7-34.

—, «World-Scale Patterns of Labor-Capital Conflict: Labor Unrest, Long Waves, and Cycles of World Hegemony», *Review* (Fernand Braudel Center) 18, 1 (1995b), pp. 155-192.

—, «Turning Points of Workers' Militancy in the World Automobile Industry, 1930s-1990s», *Research in the Sociology of Work* 6 (1997), pp. 43-71.

— y ARRIGHI, G., «Workers North and South», en L. Panitch y Colin Leys (eds.), *Socialist Register* (Theme: Working Classes – Global Realities), Londres, Merlin Press, 2001, pp. 53-76.

—, ARRIGHI, G. y DUBOFSKY, M. (eds.), «Labor Unrest in the World Economy, 1870-1990», número especial de *Review* (Fernand Braudel Center) 18, 1 (invierno de 1995).

— y STATER, E., «The Social Origins of World Hegemonies», en G. Arrighi y B. J. Silver, *Chaos and Governance in the Modern World System*, cap. 3, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1999, pp. 151-216, [ed. cast.: *Caos y Orden en el sistema-mundo moderno*, Madrid, Akal, 2001, pp. 157-221].

SINGER, D., *The Road to Gdansk*, Nueva York, Monthly Review Press, 1982.

SINGLETON, J., «Showing the Whie Flag: The Lancashire Cotton Industry», *Business History* 32, 4 (1990), pp. 129-149.

—, *The World Textile Industry*, Londres, Routledge, 1997.

SKOCPOL, T., *States and Social Revolution*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.

SLAUGHTER, J. y MOODY, K., «American History 101: War Fever Allows Government to Clamp Down on Unions», *Labor Notes* 271 (3 de octubre de 2001).

SMITH, W. C. y KORZENIEWICZ, R. P., «Latin America and the Second Great Transformation», en W. C. Smith y R. P. Korzeniewicz (eds.), *Politics, Social Change and Economic Restructuring in Latin America*, Boulder (CO), Lynne Rienner, 1997, pp. 1-20.

SMITKA, M. J., *Competitive Ties: Subcontracting in the Japanese Automotive Industry*, Nueva York, Columbia University Press, 1991.

SNYDER, D. y KELLY, W. R., «Conflict Intensity, Media Sensitivity, and the Validity of Newspaper Data», *American Sociological Review* XLII, 1 (1977), pp. 104-123.

— y TILLY, C., «Collective Violence in France», *American Sociological Review* XXXVII, 5 (1972), pp. 520-532.

SOLINGER, D. J., *Contesting Citizenship in Urban China: Peasant Migrants, the State and the Logic of the Market*, Berkeley, University of California Press, 1999.

—, «WTO and China's Workers», artículo presentado en el Woodrow Wilson Center, Washington (DC), 12 de diciembre de 2001.

SOMERS, M., «The "Misteries" of Property: Relationality, Rural- Industrialization, and Community in Chartist Narratives of Political Rights», en J. Brewer y S. Staves (eds.), *Early Modern Conceptions of Property*, Londres, Routledge, 1995, pp. 62-92.

SONN, H., «The "LateBlooming" of the South Korean Labor Movement», *Monthly Review* 49, 3 (1997), pp. 117-129.

SOUTHALL, R., «Monopoly Capitalism and Industrial Unionism in the South African Motor Industry», *Labour, Capital and Society* 18 2 (1985), pp. 304-342.

STARK, D., «Rethinking Internal Labor Markets: New Insights from a Comparative Perspective», *American Sociological Review* 51 4 (1986), pp. 492-504.

STAVRIANOS, L. S., *Global Rift: the Third World Comes of Age*, Nueva York, William Morrow and Company, 1981.

STEVEN, R., «Japanese Investments in Thailand, Indonesia and Malaysia: A Decade of JASEAN», en J. Moore (ed.), *The Other Japan: Conflict, Compromise, and Resistance Since 1945*, Armonk (NY), M. E. Sharpe, nueva edición, 1997, pp. 199-245.

STIGLITZ, J. E., «Foreword», en K. POLANYI, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Boston, Beacon Press, ²2001, pp. VII-XVII.

STOHL, M., «The Nexus of Civil and International Conflict», en T. Robert Gurr (ed.), *Handbook of Political Conflict: Theory and Research*, Nueva York, The Free Press, 1980, pp. 297-330.

SUGIMOTO, Y., «Measurement of Popular Disturbance», *Social Science Research* VII, 3 (1978a), pp. 284-297.

—, «Quantitative Characteristics of Popular Disturbances in Post-Occupation Japan (1952-1960)», *Journal of Asian Studies*, X3CXVII, 2 (1978b), pp. 273-291.

TABB, W., «Globalization Is *an* Issue, the Power of Capital Is *the* Issue», *Monthly Review* 49, 2 (1997), pp. 20-30.

TABILI, L., *«We Ask for British Justice»: Workers and Racial Difference in Late Imperial Britain*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1994.

TAKAGI, S., «Women on the Labor Front», *AMPO Japan - Asia Quarterly Review* 18, 2-3 (1986), pp. 48-54.

TAKAHASHI, S., «Weary Wives – A Glance into Japanese Homes», *AMPO Japan - Asia Quarterly Review* 18, 2-3 (1986), pp. 65-69.

TARROW, S., *Democracy and Disorder: Protest and Politics in Italy, 1965-1975*, Oxford, Oxford University Press, 1989.

—, «Fishnets, Internets and Catnets: Globalization and Social Movements», en M. P. Hanagan, L. P. Moch y W. te Brake (eds.), *Challenging Authority*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1998, pp. 228-244.

TAYLOR, A. J. P., *The Struggle for Mastery in Europe, 1848-1918*, Londres, Oxford University Press, 1954.

TAYLOR, M., «The product-cycle model: a critique», *Environment and Planning* A, 18 (1986), pp. 751-761.

THERBORN, G., «The Rule of Capital and the Rise of Democracy», *New Left Review* 103 (1977), pp. 3-41.

THOMPSON, E. P., *The Making of the English Working Class*, Nueva York, Vintage Books, 1966 [ed. cast.: *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Barcelona, Crítica, 1989].

—, «Eighteenth-Century English Society: Class Struggle without Class?», *Social History* 312 (1978), pp. 146-164.

TILLY, C., *From Mobilization to Revolution*, Reading (MA), Addison-Wesley, 1978.
—, «Computing History», en C. Tilly (ed.), *As History Meets Sociology*, Nueva York, Academic Press, 1981, pp. 53-83.
—, *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 1984 [ed. cast.: *Grandes estructuras, procesos amplios, comparaciones enormes*, Madrid, Alianza, 1991].
—, «Introduction: The Effects of Short-Term Variation», en L. Haimson y C. Tilly (eds.), *Strikes, Wars, and Revolutions in International Perspective*, Cambridge, Cambridge University Press, 1989, pp. 433-448.
—, *Coercion, Capital, and European States, A.D. 990-1990*, Cambridge (MA), Basil Blackwell, 1990 [ed. cast.: *Coerción, capital y estados europeos 900-1990*, Madrid, Alianza, 1992].
—, «Globalization Threatens Labors Rights», *International Labor and Working-Class History* 47 (1995), pp. 1-23.
TILLY, C., TILLY, L. y TILLY, R., *The Rebellious Century, 1830-1930*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1975 [ed. cast.: *El siglo rebelde, 1830-1930*, Prensas Universitarias de Zaragoza, 1997].
TOLLIDAY, S., «Management and Labour in Britain, 1896-1939», en S. Tolliday y J. Zeitlin (eds.), *The Automobile Industry and Its Workers: Between Fordism and Flexibility*, Nueva York, St. Martin's Press, 1987, pp. 29-56.
TORIGIAN, M., «The Occupation of the Factories: Paris 1936, Flint 1937», *Comparative Studies in Society and History* 41, 2 (1999), pp. 324-347.
TRAUB, J., «This Campus Is Being Simulated», *The New York Times Magazine* (19 de noviembre de 2000), pp. 88-93 ss.
TREECE, J. B., «GM Kicks Off Major Push in China», *Automotive News* (16 de junio de 1997a), pp. 1 & 34.
—, «Warning on Overcapacity Has Korean Industry in an Uproar», *Automotive News* (30 de junio de 1997b), p. 4.
—, «China Takes Hard Road to a Market Economy», *Automotive News* (14 de julio de 1997c), p. 1.
TRONTI, M., *Operai e Capitale*, Turín, Einaudi, 1971 [ed. cast.: *Obreros y capital*, Madrid, Akal, 2001].
TRUCHIL, B. E., *Capital-Labor Relations in the U. S. Textile Industry*, Nueva York, Praeger, 1988.
TSURUMI, P. E., *Factory Girls: Women in the Thread Mills of Meiji Japan*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1990.
UCHITELLE, L. y KLEINFELD, N. R., «The Downsizing of America: On the Battlefields of Business, Millions of Casualties», *The New York Times* (3 de marzo de 1996), p. A1.
UNCTAD, *World Investment Report 2000*, Nueva York, United Nations, 2000.
UNDP, *Human Development Report 1992*, Nueva York, Oxford University Press, 1992.
UNESCO, *Statistical Yearbook*, París, UNESCO, varios años.
VAN ONSELEN, C., *Chibaro: African Mine Labour in Southern Rhodesia, 1900-1933*, Londres, Pluto Press, 1976.
VERNON, R., «International Investment and International Trade in the Product Cycle», *Quarterly Journal of Economics* 80 2 (1966), pp. 190-207.
VOGEL, E. F. y LINDAUER, D. L., «Toward a Social Compact for South Korean Labor», en D. L. Lindauer, J. Kim, J. Lee, H. Kim, J. Son y E. Vogel (eds.), *The Strains of Economic Growth: Labor Unrest and Social Dissatisfaction in Korea*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 1997, pp. 93-121.

VOLPATO, G., «The Automobile Industry in Transition: Product Market Changes and Firm Strategies in the 1970s and 1980s», en S. Tolliday y J. Zeitlin (eds.), *The Automobile Industry and Its Workers: Between Fordism and Flexibility*, Nueva York, St. Martin's Press, 1987, pp. 193-223.

WADE, R., *Governing the Market: Economic Theory and the Role of Government in East Asian Industrialization*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 1990.

WALDER, A. G., *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*, Berkeley, University of California Press, 1986.

WALDINGER, R., ERICKSON, C., MILKMAN, R., MITCHELL, D. J. B., VALENZUELA, A., WONG, K. y ZEITLIN, M., «Helots No More: A Case Study of the Justice for Janitors Campaign in Los Angeles», en K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald y R. L. Sceber (eds.), *Organizing to Win*, cap. 6, 1998, pp. 102-119.

WALL STREET JOURNAL, «Work Week: A Special News Report About Life on the Job and Trends Taking Shape There», *Wall Street Journal* (17 de octubre de 2000), p. 1.

WALLACE, M., GRIFFIN, L. y RUBIN, B., «The Positional Power of American Labor, 1963-1977», *American Sociological Review* 54 2 (1989), pp. 197-214.

WALLERSTEIN, I., *The Modern World-System*. Vol. 1, *Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*, Nueva York, Academic Press, 1974 [ed. cast.: *El moderno sistema mundial I. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo* XVI, Madrid, Siglo XXI, 1979].

—, *The Capitalist World-Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.

—, «Response: Declining States, Declining Rights?», *International Labor and Working Class History* 47 (1995), pp. 24-27.

WALTON, J., *Reluctant Rebels: Comparative Studies of Revolution and Underdevelopment*, Nueva York, Columbia University Press, 1984.

WALTON, J. y RAGIN, C., «Global and National Sources of Political Protest: Third World Responses to the Debt Crisis», *American Sociological Review* 55 (1990), pp. 876-890.

WEINRAUB, B., «Strike Fears Grip Hollywood as Unions Flex New Muscle», *The New York Times* (1 de octubre de 2000), pp. A1 y A25.

WESTERN, B., «A Comparative Study of Working-Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries», *American Sociological Review* 60, 2 (1995), pp. 179-201.

WILLIAMS, W. A., *The Roots of the Modern American Empire: A Study of the Growth and Shaping of Social Consciousness in a Marketplace Society*, Nueva York, Random House, 1969.

WOLF, E., *Peasant Wars of the Twentieth Century*, Nueva York, Harper and Row, 1969 [ed. cast.: *Guerras campesinas del siglo* XX, México DF, Siglo XXI, 1971].

WOOD, P. J., «Determinants of Industrialization on the North American Periphery», en J. Leiter, M. D. Schulman y R. Zingraff (eds.), *Hanging by a Thread: Social Change in Southern Textiles*, Ithaca (NY), ILR Press, 1991, pp. 58-78.

WOODS, E. M., MEIKSENS, P. y YATES, M (eds.), *Rising from the Ashes? Labor in the Age of Global Capitalism*, Nueva York, Monthly Review Press, 1998.

WORLD BANK, *World Tables*, vols. 1 & 2, Washington (DC), 1984.

—, *World Development Indicators*, CD-ROM, Washington (DC), 2001.

WRIGHT, E. O., *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997.

—, «Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise», *American Journal of Sociology* 105, 4 (2000), pp. 957-1002.

ZHANG, J., «Multinational Corporations' Investment In China and Its Effects on the Chinese Market – The Case of the Automobile Industry», *Chinese Industrial Economy* (Beijing), vol. 4 (en chino), 1999.

ZOLBERG, A., «Response: Working-Class Dissolution», *International Labor and Working Class History* 47 (1995), pp. 28-38.